

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم

تمثلات عمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني في الجزائر
"دراسة ميدانية لعينة من العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل في مؤسسة
الإستشفائية الدكتور بن زرجب لولاية عين تموشنت"

تحت إشراف الأستاذة:

د. قدور فريدة

من إعداد الطالبتين:

✓ بغني إكرام
✓ بن ميرة جيهان

تاريخ المناقشة: .. / .. / 2023

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من

<u>اللقب والإسم</u>	<u>الرتبة</u>	<u>الصفة</u>
بن سرير موسى أحمد	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
قدور فريدة	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقر
رمضان محمد	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية: 2022 / 2023

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبِّ السَّمَاوَاتِ السَّبْعِ وَالْأَرْضِ وَالْعَرْشِ الْمَغِيدِ
يَا حَيُّ يَا قَيُّوْمُ يَا ذَا الْجَلَالِ وَالْإِكْرَامِ

شكر وعرفان:

للهم لك الحمد لا ينفذ أوله ولا يتقطع آخره اللهم لك الحمد فأنت أهل أن تحمد وأن تعبد وتشكر،
اللهم لك الحمد على لسان يحمذك، وأصابع تسبحك، يا ذا جلال والكرم والجود والإحسان بك نستعين
ونحمدك على إشارتك، فاللهم لك الحمد ولك الفضل والمن ومنك التوفيق والثبات والعون على إتمام
هذا العمل.

هي كلمات شكر وتقدير إلى كل من حثنا ونحرس فينا الأمل والإرادة إلى كل من الأستاذة المشرفة
قدور فريدة وجميع أساتذة.

نتقدم بالشكر خالص والإحترام والتقدير لأستاذتنا المشرفة التي رافقتنا طيلة إنجاز هذه الدراسة ولم
تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة رغم إنشغالاتها العديدة فجزاها الله عنا خير الجزاء.



إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب الأول المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد.

إلى الوالدين الكريمين حفظهم الله وأطال في عمرهما.

إلى كل أفراد عائلتي.

إلى كل الزملاء والأصدقاء الذين قدموا لي يد العون في إنجاز هذا العمل.

إهداء



إهداء

الحمد لله عز وجل و أشكره الذي أنار لي طريق العلم و منحني القدرة و الصبر
و وفقني في انجاز هذا العمل المتواضع الذي أهديه إلى:
من أوطنني الله بهما في كتابه الحكيم " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه
وبالوالدين إحساناً".

إلى من ربّنتني و أنارت دربي، إلى الحزن الدافئ، إلى رمز المحبة والطيبة، إلى
القلوب الناصع التي مالكتني في الحياة، إلى من كان دعائها سر نجاي وحناها
شفاء جراحي، إلى "أمي الغالية" أطال الله في عمرها و أحسن عملها .
إلى من علمني العطاء بدون انتظار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، إلى من
زرع فينا الحب و الحنان، إلى "أبي الغالي" أطال الله في عمره و منحه الله الصحة
والعافية وحفظه لنا.

وإلى من قاسموني الحياة بجلوها ومرها، و كانوا لي أعلى رفقة، إلى رمز التسامح
و أعظم سند "إخوتي".

وإلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد بكلمة طيبة
أو ابتسامة صادقة. وإلى كل من يعرفني و خانني قلبي لذكره.

جهان



الفهرس



الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	إهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الإطار المنهجي والنظري للدراسة	
13_03	الفصل التمهيدي: تحديد موضوع الدراسة
03	أولاً: أسباب إختيار الموضوع
03	ثانياً: أهمية الموضوع
03	ثالثاً: أهداف الدراسة
04	رابعاً: إشكالية الدراسة
04	خامساً: تحديد الإطار الدراسة
05	سادساً: تحديد المفاهيم
07	سابعاً: الدراسات السابقة
10	ثامناً: المقاربة النظرية
13	تاسعاً: الصعوبات المتعلقة بالدراسة
13	عاشراً: هيكل وتقسيمات الدراسة
32_16	الفصل الأول: التمثلات المتباينة لسياسة التشغيل في الجزائر
المبحث الأول: ماهية التمثلات	
16	تمهيد
17	المطلب الأول : تعريف التمثلات
17	المطلب الثاني: مميزات التمثلات
19	المطلب الثالث: وظائف التمثلات
20	المطلب الرابع: أبعاد التمثلات

22	خلاصة
	المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر
23	تمهيد
24	المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل
24	المطلب الثاني: أنواع سياسة التشغيل
27	المطلب الثالث: أبعاد سياسة التشغيل
29	المطلب الرابع: تقييم برامج سياسة التشغيل والتحديات التي واجهتها
32	خلاصة
49_34	الفصل الثاني: واقع الإدماج المهني ضمن عقود ما قبل التشغيل
	المبحث الأول: برنامج عقود ما قبل التشغيل
34	تمهيد
35	المطلب الأول: تعريف عقود ما قبل التشغيل
35	المطلب الثاني: أنواع عقود ما قبل التشغيل
37	المطلب الثالث: أهداف عقود ما قبل التشغيل
38	المطلب الرابع: شروط الإستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل
40	خلاصة
	المبحث الثاني: جهاز الإدماج المهني للشباب
41	تمهيد
42	المطلب الأول: تعريف الإدماج المهني
42	المطلب الثاني: الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني
43	المطلب الثالث: مظاهر الإدماج المهني
44	المطلب الرابع: وكالات وهيئات الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في الجزائر
49	خلاصة
	الإطار الميداني للدراسة
63_52	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
52	تمهيد
53	أولا: فروض الدراسة

55	ثانيا: تحديد مجالات الدراسة
59	ثالثا: العينة
60	رابعا: المنهج المستخدم في الدراسة
61	خامسا: أدوات المستخدمة لجمع البيانات الدراسة
63	خلاصة
96_65	الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
65	تمهيد
66	أولا: عرض وتحليل البيانات
92	ثانيا: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
96	ثالثا: الإستنتاج العام
98	الخاتمة
100	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة على حسب المصالح والمديريات	58
02	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	66
03	توزيع أفراد العينة حسب السن	67
04	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	68
05	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	70
06	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	71
07	ثبات الإستبيان	72
08	توزيع مفردات العينة حسب ممارسة العمل من قبل	73
09	كيفية إلتحاق أفراد العينة بعقود ما قبل التشغيل	74
10	البطالة والظروف الإجتماعية هي الدافع لتسجيل في هذا البرنامج	75
11	نظرة الموظف لعمله في إطار عقود الإدماج	76
12	أن العمل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يتيح فرصة الإستفادة من منصب عمل دائم	77
13	المعايير المعتمدة في عملية تنصيب بعقد الإدماج	78
14	عملية إنتقال لعقود الإدماج بعد قضاء فترة عقد ما قبل التشغيل	79
15	إرتباط عقد عمل مع المؤسسة يمنح الشعور بالإستقرار	80
16	مدى شعور الموظف بالانتماء اتجاه المؤسسة	80
17	مدى تحقيق الإدماج الإستقرار المهني	81
18	توزيع أفراد العينة حسب تسوية وضعيتهم عن طريق الإدماج	82
19	مدى فعالية العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل	83
20	توزيع أفراد العينة حسب فرص التدريب والتكوين للعمال عقود ما قبل التشغيل مقارنة بالعمال الدائمين	84
21	مدى تناسب وظيفة العمل للتخصص والمؤهلات العلمية	85
22	يكلف العاملون ضمن جهاز مساعدة على الإدماج المهني بنفس مهام العمال المرسمين	86
23	الصعوبات التي يواجهها الموظف عند التحاقه بالعمل لأول مرة	87

88	إن كانت إمكانية الترسيم في هذا المنصب يشجع الموظفين على زيادة الأداء وتقديم الأفضل	24
89	مدى تناسب الأجر الحالي الذي يتقاضاه الموظف مقارنة بالمهام الموكلة إليه	25
90	مدى اكتساب الموظف للمعارف وخبرات التي لم يكن يعلمها من قبل	26
90	علاقة إرتباط بيرسون بين متغير البعد الإيديولوجي ومتغير عدم الشعور بالإستقرار	27
91	علاقة إرتباط بيرسون بين متغير تمثلات العمال السلبية ومتغير الأداء الوظيفي	28

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
28	الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل	01
37	أنواع عقود ما قبل التشغيل	02
66	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	03
67	توزيع أفراد العينة حسب السن	04
69	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	05
70	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	06
71	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	07



مقدمة



مقدمة:

لقد شهد مجال التوظيف بداية جديدة تمثلت في إحداث تغييرات جوهرية وخلق عمليات ومناهج تنموية فعالة لتعزيز التقدم في مجال الشغل والمساهمة في تطوير سير المؤسسات والإدارات، لذلك يعتبر البحث في قضايا التشغيل وبصفة خاصة الإهتمام بموضوع فئة الشباب خريجي الجامعات والمعاهد التكوينية، من المواضيع الأساسية التي تحتاج إلى البحث لتحليل نتائجها وتأثيرها على الفرد والمجتمع، نظرا لطبيعة سوق العمل وصعوبة الحصول على الوظيفة التي فرضت بنية معرفية واقتصادية جديدة تغيرت على إثرها إستراتيجيات التنمية والتشغيل.

وفي هذا الإطار ومع تزايد نسبة الخريجين خصصت الدولة الجزائرية مجموعة من البرامج والأجهزة التنموية من بينها عقود ما قبل التشغيل، التي تعتبر آليات مسطرة من طرف وسطاء التشغيل وذلك بإبرام عقود مهنية من شأنها توفير مناصب عمل مؤقتة للشباب حاملي الشهادات والكفاءات العلمية وإدماجهم في الحياة المهنية وتأهيلهم لتولي المناصب المناسبة.

وتبعاً لذلك فإن طالب العمل المقدم على هذا النوع من العقود لديه تمثلات مختلفة تلعب دوراً هاماً في فهم العمال لعالم الشغل وتحديد علاقاته مع بعضهم البعض، من خلال تجارب وخبرات الحياة، النمط الاجتماعي، البيئة والتنشئة التي مروا بها بحيث تأثر على نظام تصورهم للقيم والممارسات والظوابط كما تتحكم في أفعالهم وردودها.

من خلال هذا المبدأ سنقوم بدراسة مختلف التمثلات المتباينة لواقع الإدماج المهني والدور الذي يلعبه في تحصيل المنفعة المادية والخبرة المهنية وتحقيق الإستمرارية في العمل.



الإطار المنهجي والنظري للدراسة



الفصل التمهيدي: تحديد موضوع الدراسة

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: أهمية الموضوع

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: إشكالية الدراسة

خامساً: تحديد الإطار الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المقاربات النظرية

تاسعاً: الصعوبات المتعلقة بالدراسة

عاشراً: هيكل وتقسيمات الدراسة

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

من المتعارف عليه أن انجذاب الباحث نحو أي موضوع يرتبط أساساً بأسباب ذاتية وأخرى موضوعية وما دفعنا للبحث في هذا الموضوع مجموعة من الدوافع الذاتية وموضوعية والتي تمحورت في الشكل التالي:

❖ الأسباب الذاتية:

- 1- بناءاً على مجال تخصصنا والمتمثل في علم الاجتماع عمل وتنظيم وإلى أهمية موضوع الإدماج المهني وتقييم الأداء الوظيفي كان الدافع الأول الذي حرك فينا عجلة البحث.
- 2- الميل الذاتي إلى معرفة واقع الشغل بكل هياكله الإيديولوجية ومدى استعادة شريحة الشباب منه.
- 3- الرغبة الذاتية لمعرفة الصعوبات التي تواجه الشباب البطال بما أننا جزء منهم.

❖ الأسباب الموضوعية:

- 1- إعطاء صورة شاملة للموضوع من خلال معرفة العلاقة بين الإدماج المهني وسياسة التشغيل.
- 2- معرفة مدى انعكاس هذه السياسات الجديدة في التشغيل والتي دخلت حيز التنفيذ على واقع الشغل.
- 3- الكشف عن أهمية هذا الموضوع وذلك من خلال تشخيص الظاهرة والوقوف على مضامينها.

ثانياً: أهمية الموضوع

تكمن أهمية الموضوع في إثراء المعلومات حول سياسة التشغيل المعمول بها حالياً، وهذا باعتبارها جزء مهم من السياسة العامة للدولة والتي تبرز توجهاتها التشغيلية كما تعمل على دعم وتطوير كافة القطاعات. تعتبر سياسات التشغيل جزءاً مهماً من السياسة العامة للدولة التي تبرز توجهاتها التشغيلية كما تعمل على دعم وتطوير كافة القطاعات كآلية لترقية التنمية الجزائرية من خلال انتقائها لفئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية وكفاءات المهنية سواء في المؤسسات العمومية أو الخاصة بحيث لا تتضمن هذه البرامج أي تمييز أو فصل بين الشباب كونها تأثر إيجاباً في تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب عبر البرامج التكوينية والتشغيل وكذا توفير مناصب العمل.

ثالثاً: أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة سبب توجه فئة كبيرة من الشباب لمثل هذا النوع من العقود في ظل غياب فرص حقيقية للعمل.
- تهدف هذه الدراسة إلى توضيح تصورات العمال لمثل هذه البرامج الإدماجية ومدى مصداقيتها.
- تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الأساليب المتبعة من طرف مؤسسات الإدماج.

○ تهدف هذه الدراسة إلى تقييم واقع التشغيل بمؤهلاته الجديدة.

رابعاً: إشكالية الدراسة

إن إشكالية البحث تتمحور حول المعنى الذي يوليه عمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني بمعنى التعرف على محتوى تمثلاتهم لموضوع الإدماج المهني وإلى أي مدى يساهم هذا المحتوى في عملية التشغيل.

وفي سياق التعرف على محتوى هذه التمثلات وكيفية تنظيمها في عملية التشغيل فإن الدراسة تسعى للإجابة على التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

كيف تساهم البنيات الفكرية التحتية لعمال عقود ما قبل التشغيل في سيرورة ديداكتيكية لبناء المعرفة لعملية الإدماج المهني؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- أين يكمن البعد الإيديولوجي لعملية الإدماج المهني لعمال ما قبل التشغيل؟
- 2- ما هي أوجه التمثلات لهذه العملية على حسب الشبكة التفسيرية التحليلية للفكر العملائي؟

خامساً: تحديد الإطار الدراسة

بغرض فهم وتفسير الموضوع المدروس قمنا بوضع حدود للإشكالية من خلال استقصاء للبيانات والنتائج المتحصل عليها في حدود إطلاعنا وبحثنا، وضبط الإطار الذي يعمل على الفهم الصحيح للمسار الذي يتم من خلاله تحليل واختيار فرضية، لذا اعتمدنا في بحثنا على الأبعاد التالية:

❖ البعد النظري:

لقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى تحليل وتقنيك عقود ما قبل التشغيل ضمن عملية الإدماج المهني في الجزائر، وكذا المكانة التي يحتلها في إنعاش اقتصاد السوق بإسهام في توفير مناصب الشغل وفي هذا السياق قمنا بتركيز على إستراتيجيات وبرامج المتبناة ضمن سياسات العمومية للتشغيل لمعالجة بطالة الشباب خريجي الجامعات من أجل إدماجهم مهنياً.

واستهدفنا في دراستنا أيضاً إلى توضيح واقع الحالي الذي يشهده قطاع التشغيل من تحديات ومشاكل التي تعرقل الشباب الجزائري المؤهل وهذا بناء على وجهات النظر وتصورات العاملين بهذا الجهاز.

❖ البعد المفاهيمي:

اعترضنا في دراستنا لموضوع تمثلات عمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني عدة مفاهيم ومصطلحات مختلفة تستخدم للتعبير عن موضوع البحث ومنها:

عقود ما قبل الإدماج، برنامج المساعدة على الإدماج المهني، برامج التشغيل، عقود إدماج حاملي الشهادات، تصورات، عقود الإدماج، آليات الوساطة في سوق العمل.

سادسا: تحديد المفاهيم

1. تمثلات:

لغة: ترد صيغة الفعل (تمثل) على وزن (تفعل) الذي مصدره تفعل وجمعه (تمثلات)، فهو ثلاثي مزيد بحرفين، ومن دلالات هذا الوزن المطاوعة والاتخاذ والتكلف، ويأتي معنى التكلف للدلالة على أن الفاعل يعاني حدث الفعل، ليحصل له بمعاناة ورغبة.

اصطلاحا: يقدم جون سكوت (john scott) في مؤلفه الشهير "المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع" تعريفا لها بقوله "هي مجموع الظواهر الفكرية المشتركة، التي ينظم من خلالها الناس حياتهم، وتشكل مكونات جوهرية من أي ثقافة، وقد طرح هذا المصطلح لأول مرة من طرف دوركايم، للإشارة إلى واحدة من الحقائق الاجتماعية التي يعني بها علم الاجتماع، وهي مجموع الأفكار والقيم، والرموز والتوقعات التي تشكل طرق التفكير، والشعور التي تتسم بالعمومية، والديمومة ضمن مجتمع ما، أو مجموعة إجتماعية والتي تتشاركها باعتبارها خصيصة إجتماعية لها"¹.

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن مجموعة من التصورات الفكرية والتوقعات المشتركة، التي تتشكل ضمن الثقافة المحلية، لدى الأفراد والجماعات المتحركة في أنماط تفكيرهم وطريقة عيشهم ومعايير التي يعتمدونها في استرجاع إدراك سابق.

2. العمال:

لغة: وهو بمعنى عمل يعمل عملا، وذكر في لسان العرب "والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه عمله، ومنه قيل الذي يستخرج الزكاة عامل، والعمل مهنة والفعل..."²

اصطلاحا: وقد عرف قانون العمل المصري لسنة 1959 في مادته الثانية العامل أنه: كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوع خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه.³

التعريف الإجرائي: والمقصود هنا هو كل شخص يعمل أو يؤدي أي نشاط تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل مقابل أجر معلوم، داخل أي نظام إجتماعي.

¹ بن ميسية فوزية، التمثلات الاجتماعية، مقاربات المفهوم في العلوم الاجتماعية، مجلة المعيار، عدد 60، مجلد 25، جامعة الجزائر 02، 2021، ص 02-03.

² زينب بولومة، وردة عصاص، العامل المعنوي عند النحاة البصريين والكوفيين، رسالة الماجستير في ميدان اللغة والأدب العربي، تخصص لسانيات عربية، كلية الآداب واللغات، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2020-2021، ص 18.

³ زهية نفاذ، منال جامعي، واقع آليات الدفاع عند العامل الجزائري، مذكرة الماجستير في العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019، ص 26.

3. العقد:

لغة: الشد والربط والإحكام والتوثيق والجمع بين الأطراف الشيء¹.
 اصطلاحاً: هو مجموعة الأحكام التي يرتبط بها كل من المتعهد وإدارة الجهة المتعاقدة، بما في ذلك دفاتر الشروط العامة والخاصة والمواصفات وسائر الجداول والمصورات والوثائق المتعلقة بالتعهد².
 التعريف الإجرائي: هو الاتفاق الحاصل بين الطرفين ضمن مجموعة من الأحكام والقوانين التي تربط بين إرادة الطرفين من خلال الالتزام بمجموعة من الشروط والوثائق والتشريعات المتعلقة بالتعهد.

4. التشغيل:

لغة: بمعنى أسندت إليه الأعمال، ويشمل كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر³.
 اصطلاحاً: يعرف التشغيل لدى بعض الباحثين بأنه "تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب ليد العاملة وتعيينها في مناصب العمل في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف إجتماعية وإقتصادية وسياسية"⁴.

التعريف الإجرائي: يشير مفهوم التشغيل إلى كافة الطرق والكيفيات التي تتبعها المنظمة لجذب القوى العاملة بغية توفير لها فرص عمل داخل هيكلها التنظيمي بغرض تحقيق مجموعة من الأهداف الإجتماعية، الإقتصادية، السياسية.

5. الإدماج المهني:

لغة: يعرف الإدماج على أنه دمج دموجاً في الشيء واستحكم فيه فهو دامج، ودمج أمرهم واندماج في الشيء⁵.

¹ شاوي رنده، واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة، مذكرة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيّف 02، 2015-2016، ص 24 .

² سمير الشوكي، معجم الإداري، طبعة 1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن- عمان، 2002، ص 212.

³ فرحي نور اليقين، مدى نجاعة مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وانعكاساتها على التنمية المحلية، مذكرة ماستر في علوم الأرض والكون، تخصص عمران وتسيير مدينة، كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2020، ص 02 .

⁴ فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الإقتصادي غير الرسمي، مذكرة الماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل، معهد العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2011-2012، ص 09.

⁵ بومخلوف محمد، بن بريكة إبراهيم، واقع موظفي الإدماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية، مجلة دراسات في علم الإجتماع المنظمات، عدد 11، مجلد 1، جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر، 2018، ص 07.

اصطلاحاً: يعرف الإدماج المهني في مفهومه العام بأنه سيرورة تسمح للفرد أو مجموعة من الأفراد من الولوج إلى سوق العمل في ظروف مواتية تمكنهم من الحصول على منصب عمل¹.
التعريف الإجرائي: يقصد بهذا المصطلح ذلك المسار الذي يتم من خلاله إدراج الفرد داخل سوق العمل للاكتساب منصب عمل دائم يلاءم مؤهلاته وكفاءاته العلمية.

سابعاً: الدراسات السابقة

باعتبار أن موضوع الإدماج المهني من المواضيع الحديثة الإستعمال والتطبيق فإن الدراسات المتعلقة به نادرة جداً في طور البحث والتوسع وإن وجدت فهي تدمج ضمن سياسات العمومية للتشغيل.
تعتبر الدراسات السابقة من الخطوات الأساسية في بناء المعرفة العلمية من خلال مراجعتها وتحليلها واستقصاء نتائجها المساعدة للباحث في صياغة فروضه وإعداد هيكلته بحثه، كما تساعده على إعطاء حدود فاصلة يبين من خلالها تموضع دراسته بالنسبة للدراسات أخرى السالفة أو المشابهة التي لها علاقة بالظاهرة المتناولة وذلك لتقادي تكرار ما ورد فيها، وعلى هذا الأساس استعنا في بحثنا على بعض الدراسات والمجالات التي اقتربت في طرحها من موضوع دراستنا وهي كالتالي:

أ) دراسة سعدية زايدي:

سعدية زايدي (سياسات التشغيل في الجزائر، دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي)، شهادة دكتوراه LMD قدمت سنة 2018 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باتنة.
إذ حاولت الباحثة في هذه الدراسة معرفة انعكاسات سياسات التشغيل بالجزائر على الأمن الوظيفي للعاملين من خلال طرحها للإشكالية التالية: كيف تساهم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين؟

اعتمدت الباحثة في دراستها على ثلاث فصول تضمن الفصل الأول المقاربات المفاهيمية والسوسولوجيا للبطالة والتشغيل في الجزائر، بداية بالبطالة وأنواعها وأسباب انتشارها وتفاقمها في الجزائر والآثار المترتبة عنها، إضافة إلى الجانب السوسولوجي لبطالة الشباب الجزائري وصولاً إلى الحلول المقترحة للحد من مشكلة البطالة، وفي الأخير تضمن العنصر الثاني تشغيل بدءاً بعرض الإطار القانوني له وأسس وشروط التشغيل والعوامل المؤثرة على حجم التشغيل، وأهداف سياسة التشغيل وصولاً إلى مرحله.
بينما تناول الفصل الثاني من الدراسة آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر متضمناً ثلاث عناصر بداية بالهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر إلى أنماط التشغيل في الجزائر ومن ثم المتغيرات المرتبطة بسياسة التشغيل.

¹ محمود سمايلي، معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 21، ميله، 2015، ص 210.

أما الفصل الثالث تطرقت فيه إلى دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي تضمن العنصر الأول أهمية الأمن الوظيفي وأبعاده، أهداف ومقاييس الأمن الوظيفي وصولاً إلى إيجابياته وسلبياته، في حين تناول العنصر الثاني مؤشرات الأمن الوظيفي، أما العنصر الثالث فقد حددت فيه تعريف لفقدان الأمن الوظيفي ومظاهر انعدامه وأثار الشعور بعدم الأمن الوظيفي.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة في هذه الدراسة ما يلي:

يوجد نوع من الغموض وعدم الإستقرار في عقود المتعاقدين، وذلك لعدم وجود أي قانون واضح يلزم المؤسسات بإدماج العاملين وضمان وظائفهم، مما يؤدي إلى اضطرابات نفسية وقلق شديد طيلة فترة التعاقد، وبالتالي يبقى مصير العمال مجهول وغير مضمون متعلق بمسيري المؤسسات إضافة إلى عدم استفادتهم من الخدمات الاجتماعية والتأمين الصحي، زيادة على عدم حصولهم لمنح وامتيازات تلي احتياجاتهم المختلفة، ومن جهة أخرى نجد العاملين راضين على أجورهم وذلك لملائمتها مع الأيام المحددة، بحيث أنهم لا يشتغلون طيلة أيام الأسبوع.

ب) دراسة مغراوي محي الدين عبد القادر، مختار خالد، لقام حنان:

مغراوي محي الدين عبد القادر، مختار خالد، لقام حنان (التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية)، مقال بمجلة التنظيم والعمل، المجلد 7، العدد 1، 2018، تطرق فيه الباحثون لموضوع تطور التشغيل بالجزائر والبرامج التي تبنتها الدولة لدعم التشغيل ومدى فعاليتها في التقليل من مستوى البطالة، وبذلك استهدف هذا المقال تشخيص المراحل التي مر عليها التشغيل أثناء تطوره، مع التعرف على البرامج والهيئات التي طورتها الجزائر لمقابلة عروض العمل المتزايدة والمساهمة بشكل حساس في امتصاص البطالة.

كما تم إعطاء نظرة أولية لسوق العمل من خلال عرض تطوره، أبعاده، مؤسساته وميكانيزمات التأثير عليه، ومن هذا تم الإشارة ثانياً إلى مفاهيم نظرية حول سياسات التشغيل تشمل التعريف، أنواع، الأهمية والعوامل المساعدة على الرفع من فاعلية سياسات التشغيل، معالجتها من حيث تطورها، واقعها والبرامج الحكومية في مجال التشغيل إضافة إلى معوقات وأفاق.

أوضح في الأخير الباحثون مجموعة من النتائج تتمثل في كون التشغيل يساهم بشكل كبير في خلق توازن داخل السوق العمل وهو ما جسده الجزائر إلى حد ما من خلال البرامج المتنوعة والهيئات المستحدثة، التي عملت على مجابهة عروض العمل وإيجاد تكافؤ مع طلبات العمل.

ت) دراسة كوثر زيادة:

كوثر زيادة (واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال مخطط الخماسي 2010-2014)، رسالة دكتوراه قدمت سنة 2017، بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة أم بواقي، فتطرقت هذه الدراسة إلى تحليل وتفكيك سياسات التشغيل والدور الذي تلعبه في معالجة مشكلة البطالة من خلال

تركيز على مخطط خماسي 2010-2014 الذي يتضمن أجهزة والبرامج التشغيل المستحدثة التي تهدف إلى توضيح مدى فعالية الجهود المبذولة من طرف الدولة في تفعيل سياساتها وتوفير مناصب الشغل لإحتواء فئة معتبرة من طالبي العمل، وعلى هذا أساس تمت صياغة سؤال الرئيسي كالتالي: ما هو واقع مساهمة سياسة التشغيل التي أنتهجتها الدولة الجزائرية خلال برنامج الخماسي 2010-2014 في تقليص حجم البطالة؟

عالجت الباحثة ضمن ثلاثة فصول يضمن الفصل الأول سياسة التشغيل في الجزائر من حيث مفاهيم عامة حول التشغيل وكذا مدخل النظري للدراسة، بإضافة إلى وسائل، أهداف والتحديات والمعوقات التي تواجهها لنجاح هذه السياسة، إلى أفاق تفعيل وتقييم البرامج ودور المجتمع المدني في التشغيل، ومن ثم إطار قانوني للتشغيل وسياسة التشغيل في ظل مخطط الخماسي، أما الفصل الثاني فتطرقت فيه دور البطالة في الجزائر بداية بالمفاهيم العامة حول التشغيل ثم مدخل نظري للدراسة، قضية البطالة والاتجاهات الفكرية المتعددة لمعالجتها بإضافة إلى آثار ناتجة للبطالة و تسيير إجتماعي لها، وصولاً إلى نظرة تاريخية عن وضعية البطالة في الجزائر وأسبابها.

بينما تناول الفصل الثالث حول دور أجهزة التشغيل المستحدثة لمعالجة البطالة في الجزائر، يتضمن عنصر أول قراءة في تطور التشغيل والبطالة، أما عنصر الثاني سيسة الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة البطالة يتمثل في عقود ما قبل التشغيل CPE والمؤسسة الصغيرة والمتوسطة PME في إطار الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب وكذا تسيير قرض المصغر ANGEM عن طريق الوكالة الوطنية، بينما يشمل عنصر الثالث معالم سياسة الدولة في ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، أما عنصر الرابع يضم جهود بعض الدول في مجال التشغيل لمعالجة هذه المشكلة، وفي عنصر آخر حددت فيه أهم انعكاسات العولمة على البطالة والتشغيل، وتوصلت الباحثة إلى عدة النتائج أهمها:

- تعدد العوامل المؤدية لتفاقم وظهور مشكلة البطالة، نقص فرص التشغيل وتداخلها بحيث يصعب فصلها ومعرفة تأثير كل عامل منها بشكل منفرد.
- برامج التشغيل التي وضعتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة وخلق فرص شغل، شكلت معالم السياسية والوطنية للتشغيل بتكاتف الجهود التي تبذلها الأجهزة، الهيئات الداعمة والمساعدة على توفير مناصب شغل من خلال إحتواء فئة معتبرة من طالبي الشغل.
- وجود علاقة قوية بين التشغيل والبطالة، أي كلما زادت نسبة التشغيل كلما زادت نسبة انخفاض البطالة.

ث) دراسة بلعربي أسماء :

بلعربي أسماء (واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على العينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز مساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة)، رسالة الماجستير قدمت سنة 2013 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بسكرة، تهدف هذه الدراسة إلى تعرف على واقع البطالة لدى

خريجين جامعيين في الجزائر بتوضيح مدى تطورها، أسبابها، خصائصها وتداعياتها على مختلف أجزاء المجتمع مركزة في ذلك على أحدث آليات التي انتهجتها حكومة الجزائرية ومتمثلة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني بغية مواجهة هذا نوع من البطالة التي أصبحت ترتبط بالتوظيف المتدني الذي يتطلب مؤهلا أقل بكثير من مؤهل الذي يحمله خريجي الجامعي وفي هذا سياق تدور إشكالية البحث حول مدى قدرة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في تخفيف من حدة البطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم. عالجت الباحثة الموضوع ضمن ثلاثة فصول تناول الفصل الأول أبرز مداخل النظرية حول دو التعليم في التخفيض من البطالة كما تم التطرق إلى القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم والاستثمار فيه، أما الفصل الثاني فتطرقت فيه حول كيفية قياس البطالة وأنواعها ومن ثم التركيز على تطور بطالة الجامعيين في الجزائر وكذا خصائصها، أسبابها، تداعياتها المختلفة.

وخصص الفصل الثالث بالتوضيح الأبعاد السوسيو- إقتصادية للإدماج المهني للبطالين الجامعيين وذلك باستعراض بعض تجارب الدول العربية في مواجهة المشكلة من خلال عرضها للأهم برامج الإدماج المهني ومظاهره سواء كانت الإيجابية أو السلبية.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت فيما يلي:

- أن برامج التشغيل التي رصدتها الحكومة كمحاولة منها للتخفيف من حدة البطالة هذه الفئة المتعلمة من المجتمع وتحقيق إدماج مهني فعلي لهم في مختلف المؤسسات الوطنية العمومية منها والخاصة، وتحديد برامج المساعدة على الإدماج المهني كأحدث الآليات التي أنتهجتها الدولة واتخذتها الدراسة الحالية كمحك لتقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية في محاربة البطالة الجامعيين خلال فترة الممتدة بين 2008 و 2012.
- من جهة أخرى أظهرت شواهد الدراسة أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني وبالرغم من تنصيبه للجامعيين في غير إطار التخصص، إلا أنه ضمن لهم فرصة التأقلم مع المتطلبات الحياة المهنية.
- أن العمل في إطار برامج يتيح لهم إستفادة من تكوين وذلك من خلال الرجوع إلى المؤسسات المستفيدة من خدمات الجامعيين المدمجين.

ثامنا: المقاربات النظرية

النموذج السوسيو تطوري:

يعد هذا النموذج أول مقارنة نظرية يقترحها موسكوفيتشي للعمل على التمثلات حيث يدرس هذا النموذج الكيفيات التي ينتج من خلالها الأفراد تمثلاتهم حول مواضيع الحياة المختلفة.

ويرى موسكوفيتشي أن ظهور وضعية الإجتماعية جديدة وما تفرضه هذه الأخيرة من قلة المعلومات من شأنها أو عجز المعارف المكتسبة سابقا عن تأويلها يؤدي إلى بروزها كموضوع إشكالي وجديد يستحيل

معرفته بشكل كما نظرا لتشتت المعلومات التي تتعلق به فهذه الوضعية تولد نقاشات وجدالات وتفاعلات تزيد من الشعور بظرورة فهم الموضوع، وهكذا يتم تنشيط التواصل الإجتماعي والتطرق لكل المعلومات والمعتقدات والفرضيات الممكنة، ما يؤدي في نهاية الأمر إلى خروج أغلبية لدى الجماعة، ولكن هذه السيرورة العفوية المولدة للتصور تحتاج إلى ثلاث شروط وهي:

- تشتت المعلومة.
- التركيز في البؤرة.
- الحاجة إلى الإستدلال.

ولكن موليير: فصل في ما بعد أكثر في هذه الشروط:

- ظهور الموضوع.
- وجود جماعة اجتماعية.
- وجود رهانات متعلقة بالهوية أو بالترابط الاجتماعي متأثر بهذا الموضوع.
- حدود ديناميكية اجتماعية، أي مجموعة من تبادلات والتفاعلات ما بين الجماعات حول هذا الموضوع.
- غياب تنظيم إمتثالي متحكم في المعلومة المتعلقة بالموضوع.

كما اقترح موسكوفيتشي من خلال هذا النموذج سيوررتين ينتج عنهما التصور وهي:

- سيرورة التوضيح.
- سيرورة الترسخ¹.

النظرية الكينزية:

لقد احتلت مسألة التشغيل مكانة جد هامة وبارزة في تحليلات المدرسة الكينزية التي تنسب إلى جون ماينردكينز الذي أصدر في عام 1936 كتابه الشهير "النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود" الذي يجمع أرائه وأفكاره العلمية التي تدور حول آليات إنقاذ النظام الرأسمالي ومن تقاوم ظاهرة البطالة وضمن تحقيق التشغيل الكامل.

اعتمد كينز في تفسيره مسألة التشغيل على ثلاث متغيرات وهي: الإدخار، الإستثمار والطلب على اليد العاملة، إذ يرى أنه إذا زاد حجم الإدخار وأصبح أعلى من حجم الإستثمار فإن الطلب الكلي فعال سوف يقل عن العرض الكلي فقد افترض الكلاسيكيون أن العمال ليسوا موضعاً لظاهرة الخداع النقدي بينما يرى كينز

¹ بورويس رزيقة، تمثلات الطلبة نحو مهنة العلاقات العامة، مذكرة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العلاقات العامة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018/2017، ص36.

أن العمال هم من يخدمون للخداع النقدي، كما يقر بوجود تنظيمات عمالية ويؤكد تأثيرها على تحديد الاجور¹.

✚ نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور:

ومن بين العلماء الذين إهتموا بعملية التوظيف أو الإختيار نجد على رأسهم فريدريك ولسون تايلور (1856-1915) صاحب الإدارة العلمية للعمل الذي أعطى أهمية كبيرة لإختيار الأفراد، فكان يعتقد أن الفرد المؤهل لشغل الوظيفة هو الذي يمتلك بنية كبيرة جسدية قوية وطموح عالي. فإختيار الأفراد لا يكون بمحض الصدفة بل لابد أن نظم هذه العملية حتى يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، أي وضع الشخص الذي يتلاءم مع متطلبات الوظيفة، والأبعاد التي يجب أخذها بعين الإعتبار تربط الميكانيزمات الفيزيولوجية والنفسية للعامل².

✚ التنظيم البيروقراطي عند "ماكس فيبر":

لقد كان "فيبر" أول من أعتد المدخل الإجتماعي (السوسيولوجي) من خلال مساهماته النظرية في تحليله السياسي الإجتماعي للبيروقراطية، موضحا العلاقة بين ممارسة السلطة الشرعية العقلانية للدولة الحديثة والنموذج البيروقراطي للتنظيم، المتمس بحرفية وهرمية الوظائف الإدارية، وعمومية (لاشخصية) القواعد القانونية، فاتحا بذلك الطريق أمام الدراسات الإجتماعية في مجال الإدارة العامة. ويرى "فيبر" أن البيروقراطية أداة الدولة، مع أن الميل للتنظيم البيروقراطي هو حالة حتمية وعامة في جميع المنظمات وليس مقتصرًا على الجهاز الإداري. إن التنظيم البيروقراطي بالنسبة لـ"فيبر" هو بمثابة النموذج البديل عن الممارسات الإدارية التي كانت سائدة في ظل النظام الإقطاعي والنظام الإستبدادي، إذ اعتبر التنظيم البيروقراطي نموذجا للهيمنة الشرعية العقلانية الموضوعية (لا شخصية) لإلغاء المحاباة والتأثيرات الشخصية. وقد حدد "فيبر" السمات الآتية لنموذج التنظيم البيروقراطي، وهي:

- تقسيم مطلق للعمل مع تحديد الصلاحيات والحقوق والواجبات.
- تسلسل هرمي للوظائف تحدد فيه آليات الهيمنة والخضوع بحيث يجد كل مستوى نفسه تحت سيطرة مستوى أعلى منه.
- قواعد قانونية وفنية موضوعية وعمومية (لا شخصية) تحدد السلوك الواجب اتباعه والتي يتطلب تطبيقها تشكيلات متخصصة يتمتع موظفوها بمؤهلات محددة ويتم تعيينهم بعد اجتياز اختبارات معينة.

¹ راجحي سالم، دادو حسناء، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018-2019، ص16.

² طوال عبد العزيز لطرش الحاجة إيمان، سياسة التشغيل وإستقطاب حاملي الشهادات، مجلة تنوير، عدد الرابع، جامعة الجلفة، ديسمبر 2017، ص281.

- الفصل بين الموقع الإداري وشاغله لإلغاء حالة التملك للمركز الإداري وأدواته من قبل شاغله، أي الفصل بين الحياة الشخصية والوظيفة لمنع توريث الوظائف.
- احتساب رواتب نقدية للموظفين تتدرج بحسب المرتبة والموقع في السلم الإداري وبحسب طبيعة المهنة.
- الترقية التدريجية حسب الأقدمية وعلى أساس معايير موضوعية.
- الإستمرارية والثبات للوظيفة العامة بحيث يتم ممارستها بشكل دائم في مأمّن من التقلبات السياسية¹.

تاسعا: الصعوبات المتعلقة بالدراسة

1. تعذر الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة من قبل بعض الجهات.
2. واجهنا صعوبة في تحديد مكان تواجد عينة دراستنا وذلك يعود لتعدد المصالح والمديريات المتواجدة داخل المؤسسة الإستشفائية الدكتور بن زرجب.
3. تجاهل المبحوثين وعدم إستجاباتهم الكاملة لأسئلة الإستبيان وخاصة تلك المتعلقة بالجانب الشخصي، بإضافة إلى بعض الأسئلة التي تعتبر جزءا من الأسرار المهنية.

عاشرا: هيكل وتقسيمات الدراسة

نحاول في هذه الدراسة معرفة انعكاسات الإدماج المهني على تصورات عمال عقود ما قبل التشغيل، ولهذا تم وضع خطة اشتملت على مقدمة وخمسة فصول وخاتمة.

حيث تضمن **الفصل الأول** البناء المنهجي للدراسة وتم تطرق فيه إلى أسباب إختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة، بإضافة إلى تحديد إطار والمفاهيم ذات صلة بالموضوع، ومن تم عرض الإشكالية مع ذكر أهم الدراسات السابقة، وأخيرا ختمت هذا الفصل بتسليط الضوء على الصعوبات المتعلقة بالدراسة.

أما **الفصل الثاني** جاء بعنوان تمثلات المتباينة لسياسة التشغيل في الجزائر، يتضمن عنصر الأول ماهية التمثلات، حيث تناولنا فيه التعريف، مميزات وكذا وضائف وأهم أبعاد هذه التمثلات، بينما يتمحور عنصر الثاني حول سياسة التشغيل، بدءا بالمفاهيم وأنواع وصولا إلى أبعاد وتقييم أهم البرامج المتبعة والتحديات التي واجهت هذه السياسة.

بينما **الفصل الثالث** تم تطرق فيه إلى واقع الإدماج المهني ضمن عقود ما قبل التشغيل، ويشمل عنصر الأول برنامج عقود ما قبل التشغيل، ويحتوي على تعريف وأنواع العقود، بإضافة إلى أهدافه وشروط استفادة

¹ عبد الستار إبراهيم دهام، التنظيم البيوقراطي إزاء الفكر الإداري المعاصر، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، عدد الثاني، جامعة الأنابار، 2008، ص 05.

من هذا البرنامج، في حين يحتوي العنصر الثاني على تعريف الإدماج المهني والفئات المستهدفة لهذا الجهاز ثم مظهره سواء كانت إيجابية أو سلبية، بإضافة إلى وكالات وهيئات الإدماج للبطالين الجامعيين.

تناول **الفصل الرابع** الإجراءات المنهجية للدراسة، وذلك بالتركيز على فروض ومجالات الدراسة، ثم تحديد العينة وكيفية إختيارها، بإضافة إلى إستعراض أهم مناهج والأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

أما **الفصل الخامس** فقد خصصناه لعرض نتائج الدراسة ومناقشتها وذلك من خلال تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بفروض المطروحة ومناقشتها، ثم تقديم إستنتاج عام بناء على نتائج الدراسة.

وفي الأخير خاتمة تليها قائمة المصادر والمراجع ثم الملاحق.

الفصل الأول: التمثلات المتباينة لسياسة التشغيل في الجزائر

• المبحث الأول: ماهية التمثلات

تمهيد

المطلب الأول: تعريف التمثلات

المطلب الثاني: مميزات التمثلات

المطلب الثالث: وظائف التمثلات

المطلب الرابع: أبعاد التمثلات

خلاصة

• المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل

المطلب الثاني: أنواع سياسة التشغيل

المطلب الثالث: أبعاد سياسة التشغيل

المطلب الرابع: تقييم برامج سياسة التشغيل والتحديات التي واجهتها

خلاصة

تمهيد:

تعتبر التمثلات أنساق للتأويل ومعيار لإعادة بناء فكر مرجعي يحدد من خلالها الفرد مختلف توجهات سلوكه نحو العلاقات الخارجية التي ينتمي إليها، فهي بذلك تنظم وتسهل عملية التواصل والتفاهم بين أفراد المجتمع.

فمن خلال هذه القراءة سنحاول إبراز مختلف التمثلات المتباينة مع تحديد أهم مميزات والوظائف وكذا تركيز على أهم أبعاد هذه التمثلات.

المبحث الأول: ماهية التمثلات

المطلب الأول: تعريف التمثلات

يعد مفهوم التمثلات من أهم المفاهيم المعتمدة في مجموعة من العلوم والمعارف كعلم الاجتماع، علم النفس، علم النفس الاجتماعي وغيرها من العلوم الأخرى.

هي تلك المعارف العامة العادية التي يكتسبها الفرد، فهو يتكيف مع الطبيعة ويتأقلم معها للتعلم منها¹.

يستخدم هذا المصطلح ليشير إلى فكرة معينة توجه الفهم، وهناك منظورات مختلفة للتمثلات، في العلوم الاجتماعية حيث تعتبرها أدوات تستخدم في البحث، يفكر الباحث في ضوءها، فهي مركبات عقلية، تعكس وجهة نظر معينة، وترتكز على بعض جوانب الظواهر، في الوقت الذي تتجاهل فيه ظواهر أخرى، ولذلك فإن التمثلات التي يستخدمها شخص معين لها تأثير هام في إدراكه للواقع².

لقد لاقى هذا الموضوع نصيبا كبيرا من اهتمام الباحثين و المفكرين أمثال (Emile DURKHEIM) إميل دوركايم (Serge MOSCOVICI) سارج موسكوفيشي، (Denice JODELET) دنيس جودلي، وجون كلود ابريك، (Jean Claude ABRIC) حيث تتفق تعريفاتهم حول أن التمثلات عبارة عن معرفة غير علمية لا تحكمها ضوابط ولا قواعد، قابلة للتغيير بتغير أجيال، الزمن والظروف، فهي عبارة عن نظام عقلي ذو طابع نفسي واجتماعي يمكن أن تكون فردية أو جماعية قد تكتسب من خلال الممارسات أو من خلال التواصل الاجتماعي ما بين الأفراد، وهي توجه سلوك الفرد وإدراكه وتساعد على بناء إجابة حول استقهام معين³.

المطلب الثاني: مميزات التمثلات

يتميز مفهوم التمثلات الاجتماعية عن باقي مفاهيم الأخرى في العلوم الإنسانية فحسب "جودلي" توجد خمس خصائص وهي:

¹ بلغيث سهيلة، التمثيلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل داخل المؤسسة، مذكرة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020/2019، ص43 .

² مليكة جابر، التمثلات الاجتماعية للطلبة الجامعيين (مابعدالتدرج) لفرص العمل بعد التخرج، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 18، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر)، مارس 2015، ص17.

³ لوسداد زين الشرف، تمثلات خريجي الجامعة حول برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد، وهران، ص03.

1- **خاصية إرتباط التمثل بالموضوع:** حيث أنه من أولى شروط وجود التمثل وجود معلومات حول الموضوع ولا يمكن أن يكون الموضوع عبارة عن شخص، أو ظاهرة، أو شيء، كما يمكن أن يكون ذو صبغة المادية ومعنوية.

فالتمثل قد يتأثر بخصائص كل من موضوع المتصور والشخص المتصور، فهما في علاقة تفاعلية، حيث يلجأ الفرد، إلى إعادة بناء الموضوع المتصور وفقا لخصائصه، فحسب نظرية التمثلات الاجتماعية فهي ترى أن كل حقيقة متصورة، أي أن الشخص يضيف عليها طابعه الخاص وفق ثقافته وإيديولوجياته لتصبح حقيقة لا يمتلكها إلا هو.

2- **خاصية الرمزية الدلالية:** يستعمل الفرد أثناء بناء تمثلاته الاجتماعية مجموعة من الإشارات والصور، أو الرموز التي ينسبها لموضوع التمثل هدف تفسير وتأويل الموضوع المتصور وبالتالي يعطيه معنى معين يمكنه من التحكم فيه والتفاعل معه ويسهل عملية الاتصال باشتراك كل أفراد الجماعة في نسبة هذا المعنى لذلك الموضوع .

3- **خاصية الصورية:** من خلال الصورة التي تحتويها تساعد التمثلات الاجتماعية على فهم العالم المجرد، وتحويل المخاطر والأفكار والمفاهيم والإدراكات إلى أشياء قابلة للتبادل عن طريق الصور، حيث لا يمكن تبسيط هذا الجانب من التمثلات الاجتماعية مجرد إعادة الواقع على شكل صور، إذ ينبغي استخدام الخيال الاجتماعي والفرد في إعادة بنائه.

4- **خاصية البنائية:** التمثلات الاجتماعية ليست مجرد استرجاع لصور حول الواقع، وإنما هي عملية إعادة الصياغة لهذا الواقع وبنائه من خلال عمليات عقلية بالرجوع إلى تاريخ الفرد ومعاشه، من خلال مرجعيته القيمة والثقافية والاجتماعية.

5- **خاصية الإبداع:** إن عملية بناء التمثلات الاجتماعية لا تقتصر على إعادة إنتاج الواقع، وإنما تتمثل في عملية إعادة تنظيم لعناصر هذا الواقع بطريقة مغايرة كأنها عملية بناء واقع جديد أكثر تكليفا وملائمة لمحيط الفرد وجماعته وتكون حسب القيم والمعايير السائدة بهدف توجيه سلوكات وتصرفات الفرد والجماعة وتسهيل التواصل بينهم¹.

¹ عبد الحق ميرود، عصام الدين بن عيسى، التمثلات الاجتماعية لخريجي الجامعة إتجاه العمل المقاولاتي، مذكرة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل LMD، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة دكتور يحيى فارس، المدينة، 2022/2021، ص 28 - 29.

المطلب الثالث: وظائف التمثلات

إن وظائف التمثلات الإجتماعية تمكننا من فهم ديناميكية المجتمع وفهم العلاقات الاجتماعية بين أفراد الجماعة الواحدة وبين الجماعات المختلفة، وهي أربعة وظائف نذكرها كالتالي¹:

1-وظيفة المعرفة: تسمح التصورات الاجتماعية (التمثلات) للأفراد بفهم و تفسير الواقع، وذلك بإدماجه في إطار قابل للاستيعاب، منسجم مع القيم والأفكار والآراء التي يؤمنون بها كما تسهل التواصل الاجتماعي بتحديد لها إطار مرجعي مشترك يسمح بتبادل المعرفة ونقلها ونشرها.

2-وظيفة الهوية: تسهم في التعريف بهوية الجماعة وتجعل الحفاظ على خصوصيتها أمرا ممكنا، كما أنها تسهم في عملية المقارنة والتصنيف الاجتماعيين، فهذه الوظيفة تعطي للتصورات مكانة مهمة فيما يخص بسيرورات ذلك أن الهدف من هذه الوظيفة هو الحفاظ على صورة إيجابية عند الفرد عن الجماعة التي ينتمي إليها لأن التمثيلات الاجتماعية تعكس نوعا من التنشئة الاجتماعية للفرد².

3-التأويل و بناء الواقع: تتجلى هذه الوظيفة من خلال تصور الواقع الاجتماعي وتأويل وتفسير الأحداث والمواقف الاجتماعية في الحياة اليومية، فالتمثلات من ميزات الإبداع سواء لدى الأفراد أو الجماعات فهي متطورة ولو بصورة بطيئة ولا تتسم في أغلب الأحيان بالثبات والجمود³.

4-التوجيه: إنها توجه السلوك والممارسات، فنظام تفسير الواقع الذي تشكله التمثلات الاجتماعية يعد

كموجه للفعل وهذه العملية التوجيهية بالنسبة للممارسات تنتج انطلاقا من ثلاثة عوامل أساسية هي:

- إن التمثلات (التصورات) تتدخل مباشرة في تعريف الغاية من الموقف، فهي التي تحدد مثلا نمط العلاقات المناسبة للفرد، ذلك أنها تحدد أنموذج السير المعرفي مباشرة والمتبني من طرف الجماعة سواء في بنيتها أو من خلال اتصالها .
- إن التمثلات (التصورات) نظاما للتوقعات، فهي تحمل أثرا على الواقع، وهي تحدد وتصفي المعلومات والترجمات الخاصة بالواقع، والهدف هو جعل هذا الواقع مناسبا لما تحمله التمثلات، فهي لا تتيح ولا تعتمد على سياق التفاعلات لأنها تتقدمها وتسبقها وكذلك تحدها، وبالتالي فإنها تعد أنظمة لفك رموز الواقع، وظيفتها توجيه انطباعاتنا وتقييمنا وسلوكياتنا.

¹ العربي بشرى، بوجلال إيناس، تمثلات التلاميذ لعلاقتهم بمعلميهم، مذكرة ماستر ل.م.د في علم إجتماع الإتصال، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021-2022، ص24.

² خديجة شريط، تمثلات الهوية في العمل لدى العمال، مذكرة الماستر في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2016-2017، ص38.

³ بورويس رزيقة، مرجع سابق، ص27.

▪ إنها تقرر السلوكيات والممارسات التي نقوم بها، إذ تحدد لنا ما هو مسموح وما هو مرفوض في موقف ما، وتلعب بالتالي دور المعايير ذلك أنها تعكس القواعد والروابط الاجتماعية وتصور السلوكيات اللازمة.

5- وظيفة التبرير: تسمح التمثلات الاجتماعية بالتبرير البعدي للسلوك والمواقف التي يتبناها الأفراد، فهي

تلعب دورا في تحديد سلوكنا قبل القيام به وتبرره بعد ذلك، وهذه الوظيفة في غاية الأهمية، لأنها تسمح

بتقوية التماسك الاجتماعي بتبريره.

إن التمثلات الاجتماعية تؤدي هذه الوظائف من خلال عمليتين هما: الربط والتجسيد.

الروابط فهي مفاهيم قائمة في الذهن ضمن نظام معرفي مسبق تعمل على ربط الخبرات الجديدة بما هو قائم

في ذلك النظام، وأما عملية التجسيد فهي العملية التي يتم من خلالها تحويل الأفكار المجردة إلى أشياء

محسوسة ليتسنى لمعظم الناس استيعابها وقبولها بوصفها "معرفة"، كما أن للتجسيد مظهرين هما:

1- التشخيص (personification) ويتجلى في ربط الأفكار أو المعلومات بشخص.

2- التصوير (Conifquration) أي تمثيل الفكرة أو المعلومة بصورة أو شكل¹.

المطلب الرابع: أبعاد التمثلات

يرى المفكر كايس من خلال بحوثه أن للتمثلات ثلاثة أبعاد وذلك لأن الفرد لا يمكنه بناء تمثله من

العدم، وإنما يتم ذلك بالرجوع إلى ما أكتسبه من رصيد في المجتمع الذي يعيش ويتطور فيه لأن الخبرات

تساهم بشكل كبير في صياغة التمثلات منذ مراحل الأولى لتكوين الفرد وتساعد على التكيف والتفاعل مع

معطيات المحيطات المحيطة به.

ومن خلال هذا يمكننا تحديد أبعاد التمثلات الاجتماعية :

1- التمثل هو عملية بناء للواقع من طرف الفرد الذي يبني ويشكل تمثلاته انطلاقا من المعلومات

الموجودة التي يوفرها الواقع.

2- التمثل هو نتاج ثقافي معبر عنه تاريخيا واجتماعيا، حيث يسجل دوما في سياق تاريخي تابع

لوضعية إجتماعية متولدة أو ناتجة عن طبيعة المشروع السياسي والاجتماعي، وتطور العلاقات

الاجتماعية والإيديولوجية لمختلف الطبقات المكونة للمجتمع وذلك في إطار زمني محدد.

¹ بشرى عناد مبارك، التمثيلات الاجتماعية وعلاقتها بالتوجه نحو السيادة الاجتماعية لدى المنتمين للأحزاب السياسية،

مجلة الفتح، عدد 51، جامعة ديالي، 2016، ص134.

أما من ناحية أنها نتاج ثقافي فذلك لأنها تشمل مجموعة من المعتقدات، الطقوس، الأفكار والقيم التي تعبر عن درجة انتماء الأفراد إلى الجماعة، وهذا يعرف بالإطار المرجعي المكون من الذاكرة الجماعية التي تسجل كل الأحداث والتجارب المعاشة، كما أنها تشتمل على جانب الكبت لتجارب مرت عليها الجماعة، فتنحول هذه الأخيرة إلى وعاء يتم فيه تسريب كل التجارب الفردية التي تصبح في نفس الوقت تجربة مشتركة.

3- إن التمثل يتحقق داخل النسيج الإجتماعي وهو مركب من جملة من العلاقات والتفاعلات اللفظية التي تسهل عملية التواصل بين أفراد المجتمع ذلك لأنه لا يوجد هناك تمثلات خارج النسيج العلائقي¹.

¹ بلغيث سهيلة، مرجع سابق، ص 48-49.

خلاصة:

من خلال ما سبق نستنتج أن التمثلات التي يكونها الفرد هي بمثابة سيرورات معرفية عقلية، تعمل على تجسيد هوية العامل وفهم المحيط الخارجي به التي تعتمد على استحضار رموز أو معنى لإعادة بناء الواقع أو الصورة المراد معرفتها.

إن فالتمثلات هي شكل من أشكال المعرفة الإجتماعية، التي تلعب دور كبير في توجيه الفرد لإتخاذ القرار، وكذا صيانة العلاقات الإجتماعية .

تمهيد:

إن مسألة التشغيل تعتبر من الأولويات التي تسعى الدولة لضبطها والتحكم فيها من خلال سياساتها التي تشمل مجمل الوسائل والإجراءات المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل، باعتبار سياسات التشغيل مجموعة من الخطوات والمناهج المتخذة من قبل السلطة العمومية في التقليل من حدة البطالة وخلق فرص عمل لمساعدة الشباب على الإدماج المهني.

عملت هذه السياسات التشغيلية على مواجهة العديد من التحديات والمشاكل من خلال تفعيل برامج عديدة باعتماد على آليات متنوعة، الأمر الذي يستدعي الكشف عن ماهية هذه السياسات وأنواعها، مع ذكر أهم أبعاد وتقييمها من خلال التحديات التي واجهتها.

المبحث الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:

سياسة: والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية. **التشغيل:** الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر¹.

أما سياسة التشغيل: تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) على أنها مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع إحتياجات الإنتاج². كما يعرفها الأستاذ مدني بن شهرة: إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل سياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية وكذلك سياسة سوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى السياسات السابقة الذكر، أي أنها تتدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، فضلا عن سياسة إقتصاد السوق، ويكون هدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من سياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل³.

مطلب الثاني: أنواع سياسة التشغيل

تختلف سياسات التشغيل المعتمدة في مختلف بلدان العالم، تبعا لطبيعة النظام الاقتصادي والسياسي المتبع في هذا البلد، ومن ثم تبعا للنظرة السائدة تجاه العمل، وتبعا لذلك وجدت سياستان للتشغيل أعرضهما كما يلي:

¹ بهلول عبد القادر، دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال الفترة (1998-2019)، مذكرة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2021/2020، ص18.

² مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الإقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقة، 2019/2018، ص15.

³ بجاوي يونس، بoudine محمد، دور المناطق الصناعية في تدعيم سياسات التشغيل في الجزائر، المنطقة الصناعية سيدي خالد البويرة دراسة تطبيقية، مذكرة ماستر في علوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015-2016، ص19.

1- سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة:

وتعرف سياسة التشغيل النشطة على أنها سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، وعلى توفير مناصب شغل جديدة، وعلى تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد، ووفقا لهذه السياسة فقد أحصيت حملة من السياسات التي تدخل في هذا التصنيف وهي:

- المصالح العمومية للتشغيل.
- التكوين المهني.
- الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.
- الإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير كفؤة والإعانات عن التوظيف.

• الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع العملية التشغيل:

إن الإستراتيجية المتبعة في اختيار الآليات المعتمدة في سياسة تشجيع عمليات التشغيل، يكون من شأنها زيادة الحظوظ بالنسبة للبطالين في حصولهم على منصب شغل، إن هذه الإستراتيجية تعمل أساسا على تطبيق مبدأ التحضير للشغل، لتحتم بذلك على البطالين الذين يستفيدون من منحة البطالة، البحث عن عمل وتحسين قدراتهم التشغيلية، وذلك باعتماد الفعالية في خدمات إعادة الإدماج بالإضافة إلى الاستفادة من منح البطالة.

ولهذا نجد الآليات المعتمدة في هذا الشأن كما يلي:

- تحفيز المؤسسات على توظيف اليد العاملة عن طريق مثلا: تخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب، أو تخفيض تكاليف العمل بتخفيض أو إعفاء الاشتراكات الإجتماعية.
 - توفير مناصب عمل في القطاع العمومي، ومساعدته البطالين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.
 - المساعدة على توفير مناصب العمل في القطاع الغير تجاري، بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية.
 - إعطاء الأولوية للتكوين المهني من أجل مواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية الحديثة (إعادة تكوين، تربصات... الخ)
 - تحسين آليات سوق العمل باعتماد آليات اتصال فعالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن للبطالين.
 - إدخال الليونة بدرجة أكبر في سوق العمل.
- وهدف هذه السياسة من خلال هذه الإجراءات هو تحقيق تنمية حقيقية تحمل الحلول الملائمة لأزمة البطالة، لما تتضمنه من آليات تدعيم عمليات التشغيل.

2- سياسة التراجع عن التشغيل و الحد من الفئة النشطة:

تعرف أيضا بسياسات التشغيل المعوضة، وتتضمن إجراءات تخص التعويض عن البطالة و فقدان مناصب العمل عبر تقديم منح أو إعانات وكذا التقليل والتخفيض من حجم اليد العاملة النشطة، بمعنى القدرة على العمل على تحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقا، ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة الاختلالات الحاصلة في السوق العمل أو تخفيف من وطأة أزمة البطالة.

كما تمثل مجموع الإجراءات أو التدابير السلبية التي تقوم بمعالجة الخلل في سوق العمل دون التطرق لأسبابه، وتستبعد التشغيل الكامل معتمدة على حلول قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة، فتمكن على المدى القريب من تخفيض تكاليف سياسات التكيف الاقتصادي للأفراد و الجماعات، عن طريق إقامة برامج دعم مادي والمحافظة على الوضع دون تدهور.

وتعمل هذه السياسة حسب حالة السوق، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانات الاجتماعية، أو محاولة الحد من فئة النشطة، وقد أصبحت مختلف الإجراءات الواردة في هذا التخفيف و التي تمثل إجراءاتهما:

➤ منح تعويضات البطالة.

➤ التقاعد المسبق.

• الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل و تحديد الفئة النشطة:

على عكس سياسات التشغيل النشطة، نجد الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل أو الاتجاه السلبي نحو عمليات التشغيل، تدور أساسا حول تشجيع تراجع معدلات التشغيل وذلك لأهداف قد تتضمنها أهداف السياسة الاقتصادية عامة، ويمكن تعداد الآليات التي يتم اعتمادها في هذا الباب:

➤ الاعتماد على منحة البطالة كتعويض.

➤ تحفيز عمليات تراجع معدلات النشاط بتقديم أولوية التوقيت الجزئي الإداري، وتمويل عمليات الذهاب إلى التقاعد المسبق، كما يمكن اللجوء إلى طرد الجاليات الأجنبية إلى بلدانهم الأصلية.

➤ اعتماد تخفيض سن التقاعد.

➤ اعتماد تقسيم العمل عن طريق تخفيض توقيت العمل.

تلك هي أهم الآليات أو الوسائل المعتمدة في هذا النوع من السياسة، ويمكن أن تكون هناك وسائل أخرى، وذلك يتوقف على حالة سوق العمل والحالة الاقتصادية للبلد، وبالتالي نجد هذه السياسة تهدف بشكل أساسي إلى جعل البطالة أكثر تحملا وتخفيف الفئة النشطة المستغلة.

إن التفريق بين هاتين السياسيتين النشطة والسلبية اتجاه عملية التشغيل يصعب في بعض الأحيان، فنجد التداخل بينهما كبير، كمثل عن ذلك: نجد من بين السياسات النشطة للتشغيل، اعتماد عمليات التكوين لليد العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة، وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات، لكن في نفس الوقت نجد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذا الباب تلعب دورا آخر لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات التشغيل، وذلك باعتبار أن عملية التكوين تعمل بشكل مؤقت على تخفيض الضغط على سوق العمل بسحب جزء من اليد العاملة من السوق مدة التكوين وبالتالي تخفيض معدلات البطالة.

ونفس الشيء بالنسبة لبعض السياسات التراجع عن عمليات التشغيل كمثل بالنسبة لمنحة البطالة، والتي تعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي، لكن في نفس الوقت هذه المنحة تعتبر كإعانة للبطال تساعد في مصاريف البحث عن عمل يلائمه، ويوافق قدراته العلمية، وبذلك يصبح هذا النوع من السياسة وإن كان يعتمد في سياسات التراجع عن عملية التشغيل، لكن تعتبر سياسة نشطة لتشجيع التشغيل¹.

المطلب الثالث: أبعاد سياسة التشغيل

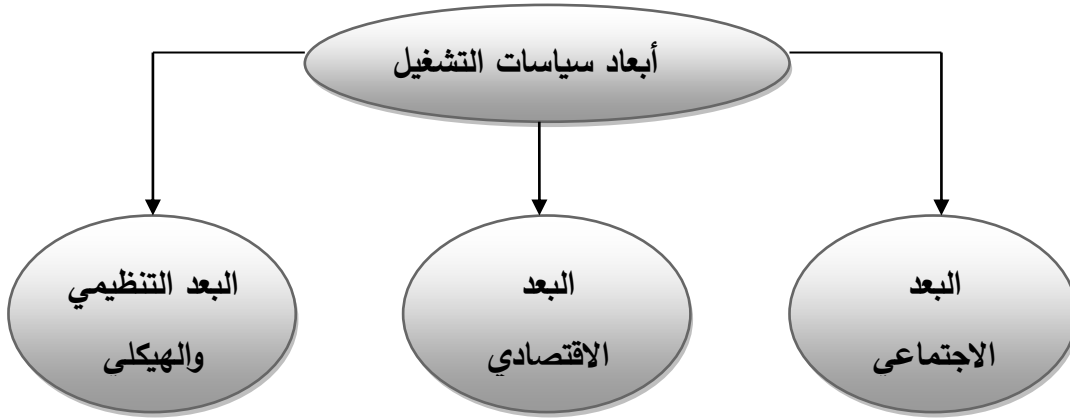
لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوما ولا زالت جزءا من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بما أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسبله للمواطن، وهذا لا يأتي إلا بتوفير فرص عمل لكل قادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والآليات الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

إن أبعاد سياسات التشغيل تؤول إلى عدة جوانب، والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها فمنها ما هي أبعاد اقتصادية، ومنها ما هي اجتماعية، ومنها ما هي تنظيمية وهيكلية، ومنها ما هي غير ذلك²، يمكن إبرازها من خلال الشكل الموالي:

¹ الهاني عاشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018، ص92-96.

² سعي زهيرة، واقع وأفاق التشغيل في ولاية مستغانم، مذكرة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تخصص تقنيات كمية مطبقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2014-2015، ص13.

الشكل رقم (01): الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل



المصدر: زاويد لزهاري، بونقاب مختار، طواهر عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد 02، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا- برلين، جوان 2018، ص 47.

1- البعد الاقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بم يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.

2- البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار و تصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً، و بالبلاد ثانياً، ونقصد بذلك اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط، والتمرد على القيم وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

3- الأبعاد التنظيمية والهيكلية: وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، والتي تتمثل فيما يلي:

- محاربة البطالة من مقارنة اقتصادية.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط .
- تنمية الروح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.

▪ تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.

▪ تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.

مما سبق يتبين أن سياسات التشغيل في الجزائر في سنوات الأخيرة أصبحت تركز على مجموعة من الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على الآليات والبرامج والمخططات العلمية¹.

المطلب الرابع: تقييم برامج سياسة التشغيل والتحديات التي واجهتها

(أ) تقييم برامج وسياسات التشغيل:

انطوت برامج وسياسات التشغيل في الجزائر كغيرها من الدول العربية الأخرى عموماً على ثلاث عيوب رئيسية، جعلتها تقشل في معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق الشغل وهي: تكلفتها العالية، تغطيتها المنخفضة، وتأثيرها المحدود واستعراض عينة البرامج المنفذة في إطار سياسات تحسين سوق الشغل في الجزائر يعكس ضعف مستوى جمع البيانات وعدم استعمالها في مختلف مراحل وضع السياسات وتنفيذها وتقييمها.

فتحديد نطاق السياسات، الجهات المستفيدة ومضمون البرامج لا يستند إلى البيانات كافية حول سوق الشغل، مما يجعل هذه السياسات غير متصلة بواقع السوق ويضعف فعاليتها، فالبيانات التي تجمعها نظم المعلومات الخاصة بسوق الشغل غير شاملة وغير قابلة للمقارنة، هذا ما يفسر قلة استخدام صانعي السياسات لهذه البيانات، ولم توجد دراسة مفصلة دقيقة لتقييم برامج أداء سوق الشغل، إذا ما توفرت فهي تركز على النتائج المحققة على المدى القصير، ليس على المدى المتوسط والطويل، ولا توفر معلومات على أثر البرامج على العمالة طويلة الأجل، ولا عن نوعية فرص العمل والمساواة بين الجنسين وغيرها من الأوجه الاجتماعية لتلك السياسات.

استنتجت الكثير من الدراسات أن سياسات تحسين أداء سوق الشغل في الجزائر غير متكاملة لا تنفذ بشكل منسق، فتوفير البرامج في إطار سياسات تحسين أداء أسواق الشغل لا يزال يتم بشكل مجزأ، مع أن التجربة الدولية بينت أهمية التكامل في تقديم خدمات العمالة.

فالحاجة واضحة إلى تصميم سياسات تحسين أداء سوق الشغل بشكل متكامل لتوفير خدمات متكاملة للمستفيدين، كالتدريب والتوجيه المهني ومواءمة المؤهلات مع متطلبات العمل، يتطلب ذلك تعزيز التنسيق بين جميع الوكالات العامة العاملة على وضع السياسات وتنفيذها، بما في ذلك مكاتب التشغيل العامة، ومراكز التدريب المهني وغيرها.

¹ حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 05.

من الواضح أن الجزائر تفتقر إلى تقييم أثر البرامج على خفض نسبة البطالة، لذلك فإن قياس هذه النتائج من شأنه توفير معلومات قيمة عن قدرة برامج الأشغال العامة على تمهيد الطريق أمام الفئات التي تعمل في إطار العمل غير الرسمي لإدماجها في سوق العمل النظامي، كما أن هذه البرامج لا تساهم في توفير فرص تشغيل دائمة للمشاركين فيها، بل هي عبارة عن حل مؤقت للبطالة إلى حين وصول المنتسبين إليها عن وظائف دائمة، ومن مرجح أن 10% فقط من المشاركين في برامج الأشغال العامة ينجحون في الحصول على وظائف مناسبة عند انتهاء عملهم في هذه البرامج، فيما يخص تقييم أثر برامج إعانات التشغيل، فمعظم التقارير والدراسات المتوفرة تتضمن معلومات عن النتائج المحققة على المدى القصير (مثل عدد المستفيدين)، لكنها لا تتضمن تقييماً لأثرها على التشغيل بعد انتهاء البرامج المباشرة، ولا لأثرها على التشغيل الطويل الأمد أو على الدخل.

نفس الشيء لبرامج التدريب والتكوين، فالتقارير التي تصدر حالياً لا تتناول جودة التدريب، أو مدى ملائمة المهارات المكتسبة لاحتياجات سوق الشغل، أو مدى وصول البرامج إلى جميع الفئات، فمعظم مراكز أو برامج التدريب العامة توفر معلومات فقط عن عدد المتدربين أو المستفيدين، تفتقر معلومات عن نتائج التدريب من حيث التشغيل والدخل المحقق منه سواء عن المدى القصير أو المتوسط أو البعيد.

نلاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة الممتدة بين 2010-2014، تم توفيرها عن طريق الإدارات العمومية، التي أخذت نصيب الأكبر في التشغيل، عن طريق:

- ❖ برنامج عقود ما قبل التشغيل.

- ❖ المناصب المستحدثة في إطار ورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة التي تعتبر في معظمها مناصب مؤقتة ظرفية، مما أدى بأصحابها فيما بعد إلى البطالة¹.

(ب) التحديات التي واجهتها:

أن التحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الآليات المكلفة بمعالجة مشكل البطالة، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات وإنجاز المشاريع المنشئة لمناصب العمل المستقرة والدائمة واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى قطاع الخاص، والتقليص عن عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية، ويمكن حصر كل هذه التحديات في النقاط التالية:

¹ كوثر زيادة، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-2014، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017-2018، ص 63-65.

- ضعف الإشهار المتعلق بها حيث أن أغلب الشباب الجامعيين يجهلون نحوها.
 - عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
 - عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات السوق.
 - ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة للتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل¹.
 - عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
 - ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
 - انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي شكل عائقا أمام الإستثمار.
 - ضعف الروح المبادرة المقاولاتية لاسيما عند الشباب وضعف العامل الإجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور².
 - صعوبة الحصول على القروض البنكية لشروطها التعجيزية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
 - ترجيح النشاط التجاري لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الإستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
 - ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
 - ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة السنوات دون الاقتصادية.
 - ضعف الحركة الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي تنتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل خاصة في المناطق المحرومة في الجنوب والهضاب العليا.
- كل هذه الصعوبات أدت إلى إحباط إستراتيجيات التشغيل في الجزائر منذ بداية تطبيقها بعد الاستقلال إلى غاية اقتراح برنامج عقود ما قبل التشغيل والتي كانت كسابقاتها من البرامج، حيث واجهت العديد من المشاكل كعدم كفاية مدة التوظيف كونها عقود مؤقتة مع الأجر المنخفض بغض النظر عن التداخل الملحوظ في المناصب الممنوحة بين خريجي الجامعات (الأكثر كفاءة) وخريجي التكوين المهني³.

¹ شاوي رنده، واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة، رسالة ماجستير في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف02، 2015-2016، ص132.

² زاويد لزهاري، بونقاب مختار، طواهرير عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد02، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا- برلين، جوان 2018، ص57.

³ شاوي رنده، مرجع سابق، ص133.

خلاصة:

على ضوء ما تقدم يمكن القول أن قضية التشغيل من القضايا المهمة التي كشفت لنا عن مدى نجاح أو فشل السياسة التشغيلية في الجزائر، باعتبارها من الأدوات التصحيحية التي عملت على تعديل سوق العمل وضمان التوازن الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء، كما تهدف من جهة أخرى على توفير مناصب شغل مع رفع الكفاءة الإنتاجية من خلال التركيز على جانب التكوين والتدريب وإعادة التأهيل التي تندرج ضمن برامجها المستحدثة.

الفصل الثاني: واقع الإدماج المهني ضمن عقود ما قبل التشغيل

• المبحث الأول: برنامج عقود ما قبل التشغيل

تمهيد

المطلب الأول: تعريف عقود ما قبل التشغيل

المطلب الثاني: أنواع عقود ما قبل التشغيل

المطلب الثالث: أهداف عقود ما قبل التشغيل

المطلب الرابع: شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

خلاصة

• المبحث الثاني: جهاز الإدماج المهني للشباب

تمهيد

المطلب الأول: تعريف الإدماج المهني

المطلب الثاني: الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني

المطلب الثالث: مظاهر الإدماج المهني

المطلب الرابع: وكالات وهيئات الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في الجزائر

خلاصة

تمهيد:

يعد برنامج عقود ما قبل التشغيل المسير من طرف الوكالة الوطنية لتنمية الاجتماعية المخصص لفئة حاملي شهادات الجامعية أو تقني سامي، من أهم البرامج وآليات المستحدثة في آونة أخيرة لدعم التشغيل واستغلال الجيد للطاقات البشرية، والذي يهدف إلى زيادة عروض التوظيف وتسهيل دمج شريحة الشباب وإعطائهم فرص عمل تتماشى مع مؤهلاتهم العلمية.

سنستعرض في هذا المبحث عن ماهية عقود ما قبل التشغيل، انطلاقاً من توضيح أنواعها وأهداف هذه العقود وصولاً إلى شروط استعادة من هذا البرنامج.

المبحث الأول: برنامج عقود ما قبل التشغيل

المطلب الأول: تعريف عقود ما قبل التشغيل

أنشئ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402-98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 والمتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي وكذا الحاصلين على شهادات التعليم العالي، والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين، بحيث يسمح هذا البرنامج الحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل لأول مرة، وتم عملية الإشراف عليه من خلال وزارة العمل والحماية الاجتماعية وكذا وكالة التنمية الاجتماعية ADS.

لقد عرف هذا البرنامج عدة تعديلات أهمها تحديد مدة العقد وتحسين مخصصات الأجور (سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص)¹.

وتتم عملية الإشراف على برنامج عقود ما قبل التشغيل على مستويين:

أ. المستوى المركزي:

كلفت وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني (سابقا)، وكالة التنمية الاجتماعية Agence de développement sociale (A.D.S) بتنفيذ هذا البرنامج ابتداء من سنة 1998.

ب. المستوى المحلي:

تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية على مندوبيات تشغيل الشباب فيما يخص التطبيق والإشراف المحلي على هذا البرنامج، إذ تتكفل هذه المندوبيات بالبحث عن عروض المقدمة من قبل الهيئات المستخدمة - العامة والخاصة - وتقريبها من طلبات الشباب البطال، الذي تتوفر فيه شروط أو معايير الإستفادة من هذا البرنامج².

مطلب الثاني: أنواع عقود ما قبل التشغيل

CCD , CDI, CTA , CID

CDD: عقود لمدة محددة (وهي عقود ANEM).

CDI: عقود لمدة غير محددة.

¹ إسماعيل عبدون، على صمبة، الأمان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة، مذكرة الماستر الأكاديمي في العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019-2020، ص 37.

² الهاني عاشور، مرجع سابق، ص 177 - 178.

أولاً: علينا أن نعرف أن هناك نوعين من العقود DAIP للمؤسسات الخدمانية ومؤسسات الدولة مثلاً و CTA للمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية أما CFI, CIP, CID فهي تعني مستوى المتقاعد الدراسي والذي على أساسه يحدد أجره فقط لا غير.

يعني لما نكتب مثلاً في العقد أو في أي موضوع CID/DAIP مثلاً يعني أنه العقد ليس لمؤسسة اقتصادية وأنه المتعاقد جامعي وأجره 15000 دج .

النوع الأول من العقود:

يتضمن ما يلي:

DAIP Dispositif d'Aide à l'Insertion المهني جهاز مساعدة على الإدماج المهني

Professionnelle

CID Contrat d'insertion des diplômés عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين

▪ منحة الأجر: 15000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين.

▪ المنحة الشهرية أو الأجر: 10000 دج للتقنيين السامين.

CIP Contrat d'insertion عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين

professionnelle

▪ مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية: 8000 دج.

CFI Contrat عقد لكن لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلاً أو تكوين مرفق

Formation- Insertion

▪ مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية أو المساهمة: 12000 دج.

النوع الثاني من العقود الخاص بالقطاع الاقتصادي:

CTA Contrat de travail aidé عقد العمل المدعم

CID Contrat d'insertion des diplômés عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين السامين

▪ الأجرة الشهرية: 12000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين + مساهمة المستخدم.

▪ الأجرة الشهرية: 10000 دج للتقنيين السامين + مساهمة المستخدم.

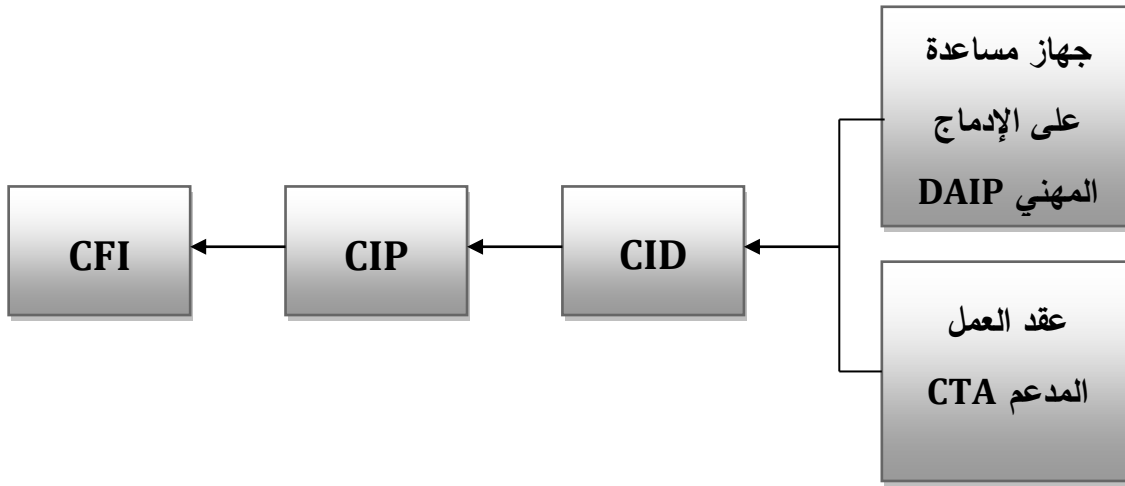
✚ عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني والتمهين **CIP Contrat d'insertion** professionnelle

▪ مقدار المنحة الشهرية أو الأجرة: 8000 دج + مساهمة المستخدم.

✚ عقد عمل يخص من لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا أو تكوين مرفق **CFI Contrat Formation – Insertion**

✚ الأجرة أو المساهمة الشهرية: 8000 دج + مساهمة المستخدم¹. ويمكن توضيح أيضا هذه الأنواع كما في الشكل التالي:

الشكل رقم(02): أنواع عقود ما قبل التشغيل



المصدر: من إعداد طالبتين بن ميرة جيهان، بغني إكرام.

المطلب الثالث: أهداف عقود ما قبل التشغيل

- التكفل بعروض العمل وتشجيعها.
- تشجيع إدماج الشباب حاملي شهادات في سوق العمل.
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين.

ترسل كل 03 أشهر الإحصائيات والتقارير المتعلقة بذلك وإرسالها إلى وكالة التنمية الاجتماعية، على حاملي الشهادات الذين يرغبون في الاستفادة من هذا البرنامج أن يسجلوا أنفسهم لدى مديرية المحلية للنشاط

¹ يونسى وسيلة، واقع أداء عمال عقود ما قبل التشغيل، مذكرة ماستر في علم إجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016-2017، ص31-32.

الاجتماعي حيث يتم معالجتها طبقا للإجراءات التي تم وضعها، وفي نهاية مختلف العمليات التي تم القيام بها وتبعا لتوظيف المترشح يكلف مندوب التشغيل الشباب ب:

مراقبة بطاقة الحضور التي تم تسجيلها من المستخدم مع خصم الغيابات والشروع في الدفع للمعنيين للمبالغ المستحقة اعتبارا تطوير العمليات التي شرع فيها، والتي تجسدت من خلال النتائج الميدانية، كما أن الهدف كذلك هو تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي ومندوبي تشغيل الشباب، ومديري الفروع الجهوية في انتظار تحديد وتدقيق العلاقات والعملية التي من الواجب أن تسير في مستقبل كل نشاط في هذا الميدان اعتبارا لكون الفرع الجهوي هو امتداد محلي لوكالة التنمية الاجتماعية، مع التكفل باستلام وإرسال في أقرب الآجال المعلومات الواردة من الوصاية، وكذا الهياكل اللامركزية وكذلك المتابعة الدقيقة لتسيير البرنامج المتكفل بها على المستوى المحلي زيادة على ما تقدم ومن أجل تفادي التكرار في المهام والتدخلات بمختلف أنواعها والمضرة بوحدة الإدارة والمتابعة خاصة المالية، على جميع المسجلين مراعاة التنسيق لنشاطاتهم مع الفرع الجهوي وذلك في إطار المهام المخولة لهم وفي حالة الإشكال يرفع مدير النشاط الاجتماعي-الولائي- تقريرا مفصلا إلى الوصايا للحكم. وهكذا تتمحور أهداف البرنامج في خدمة الشباب طالب العمل والمستخدم في أن واحد:

1- بالنسبة للشباب:

معالجة مشكلة بطالة الشباب الحائز على الشهادات والمقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب والتي تتناسب مع فئة الحائزين على شهادات جامعية، والسماح للشباب الحائزين على شهادات الاستفادة من خبرة مهنية ومهارة توافق تخصصاتهم، وكذا الرفع من إمكانية الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل من خلال تحسين تشغيل الشباب الذين يتوفر لهم تكوين عالي.

2- بالنسبة للمستخدم:

دعم تكلفة الأجور عن طريق منح مزايا جبائية وشبه جبائية (خفض التعويض الجزائي، تسديد الدولة للأعباء الاجتماعية... الخ) المرتبطة بالتوظيف، ويندرج في هذا المنظور برنامج عقود ما قبل التشغيل ضمن سياسة نشطة تقضي بترقية التشغيل الذي يهدف إلى بعث الطلب على العمل المؤهل وتحضير إمكانية العمل وإقامة العلاقة المطلوبة بين التكوين والشغل¹.

المطلب الرابع: شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

يخص برنامج عقود ما قبل الإدماج (التشغيل) جميع الشباب ذوي الشهادات الذين درسوا في مؤسسات التعليم العالي وكذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين على مستوى تقني سامي، وتتم الشروط في:

¹ لغواطي ياسمين، سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد السابع، جامعة البليدة 2، ص 203-204.

- لدى التسجيل في جهاز (ع.م.ق.ت) يشترط أن يتراوح سن الشباب 19 - 35 سنة حيث يدخل تاريخ التسجيل في الحساب لإثبات شرعية السن.
- يجب أن يكون الشاب معفى من الخدمة الوطنية، وبهذا الصدد يجب أن يدرجوا ضمن ملف التسجيل شهادة تثبت تأدية الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها، تسلم من قبل المصالح المؤهلة.
- لا يخص هذا الإجراء الشباب حاملي الشهادات من جنس الإناث.
- طلب الشغل لأول مرة، أي بعبارة عدم ممارسة أي عمل من قبل شرط مطلوب لنيل العمل بالنسبة لجهات (ع.م.ق.ت).
- الشباب ذو الشهادات والذين مارسوا أعمال مأجورة لمبادرات محلية أو نشاطات ذات المنفعة العامة لهم الأحقية في (ع.م.ق.ت).
- يتم التسجيل المشار إليه أعلاه بالنسبة للشباب حاملي الشهادات على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل (و.م.ت) بحيث تشكل هذه الوكالات شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل (و. و. ت)، وتسلم شهادة التسجيل إلى الشباب حامل الشهادة.
- عندما يتم التسجيل لدى هيكل أخرى مذكورة أعلاه تلزم هذه الهياكل بإخبار الوكالة المحلية للتشغيل
- تلزم الوكالات المحلية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ما قبل التشغيل الخاصة بالولاية المتواجدة بها، وإعداد قوائم المؤهلين الشباب ذوي الشهادات، وإرسالها بعد التأشير عليها، إلى مندوب تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية التي تنتمي إليها وكالة التشغيل المحلية تدريجيا المركز الوحيد لتسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص بعقود ما قبل التشغيل للفصل في طلبات عقود ما قبل التشغيل في حالة تجاوز الطلب للعرض بالنسبة لنفس المنصب إعطاء الأولوية لأقدم البطالين¹.

¹ أودينة سليمة، دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل، مذكرة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، 2012-2013، ص 38.

خلاصة:

تعتبر بطالة خريجي الجامعات والمعاهد التكوينية إحدى الإشكاليات الكبيرة التي تواجه المنظومة التعليمية وبالأخص الجهات أو السلطات السياسية المكلفة بمجال التوظيف فقد اعتمدت بذلك الدولة على إستراتيجيات ومخططات وطنية للتشغيل تبنت من خلالها مجموعة من سياسات ترجمت على ضوءها مختلف الميكانيزمات وآليات المنتهجة بهدف خلق مناصب عمل للتخفيف من حدة البطالة وتمتية الاستثمار.

تمهيد:

إن سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الحكومة الجزائرية وما تحمله من آليات وبرامج لا يقتصر فقط على التقليل من بطالة الشباب وتوفير فرص العمل وإنما تلعب دورا فعالا في اهتمام بالموظف المستفيد من الإدماج المهني بتنمية قدراته وتطوير مؤهلاته وكفاءاته من خلال الممارسة الميدانية أو التطبيقية، لذا فعملية الإدماج المهني هي تلك العملية الانتقالية بين منظومة التعليم وسوق العمل التي يتم من خلالها توظيف خريج الجامعي في منصب عمل يتناسب تخصصه علمي مع اكتساب المعارف والمهارات تساهم في تأهيله المهني وتطوره الشخصي.

فاعتمدنا في هذا السياق على عدة نقاط سنحاول من خلالها توضيح الإطار مفاهيمي للإدماج المهني وكذا الفئات المستهدفة مع تحديد أهم مظاهره بإضافة إلى البرامج والهيئات المرافقة للبطالين الجامعيين في الجزائر.

المبحث الثاني: جهاز الإدماج المهني للشباب

المطلب الأول: تعريف الإدماج المهني

بعد فشل البرنامج السابق، جري تنظيم جلسات وطنية حول سياسة إدماج الشباب في ديسمبر 1989 شارك فيها مجموعة من الوزارات المعنية، وتم الاتفاق على الأهداف الجديدة لسياسة تشغيل الشباب والوسائل الواجب تعيبتها لصالح 68 بالمئة من الجزائريين الشباب، وهي تقوم على المبادئ التالية: تفضيل الشغل المنتج والدائم، خلق الشغل بأقل تكلفة، إضفاء الطابع المحلي على مبادرات تشغيل ونشاطات الشباب، تفضيل الإدماج عن طريق التكوين.

يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع الشباب على خلق مناصب شغل بأنفسهم من خلال التعاونيات الخاصة بالشباب الذين تراوح أعمارهم ما بين 16-27 سنة، وكان الهدف المسطر هو خلق 72635 منصب شغل، خصص مبلغ 14.3 مليار دج لتمويل مختلف جوانب البرنامج، كتغطية الأعباء الأجرية للمؤسسات التي توظف شبابا في إطار عمليات التشغيل على أساس المبادرات المحلية، وتغطية تكاليف التكوين، وتقديم ضمانات مالية للقروض البنكية¹.

المطلب الثاني: الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني

هذا الجهاز موجه إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين وهم كالاتي:

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

يترتب على إدماج فئات طالبي العمل إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أوالهيئة المكونة والمستفيد وتتخذ عقود الإدماج الشكل الآتي:

✚ عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى.

✚ عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية.

¹ بجاوي يونس، بودينة محمد، دور المناطق الصناعية في تدعيم سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة الماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015-2016، ص34.

✚ عقد إدماج تكوين بالنسبة للفئة الثالثة¹.

المطلب الثالث: مظاهر الإدماج المهني

لاندماج مظاهر ايجابية، وسلبية تتجلى في سلوك المندمجين، وفي الأعمال التي يقومون بها وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض، أو مع غيرهم، ونحاول تقديمها ولو بإيجاز ونردها في العناصر التالية:

1- المظاهر الإيجابية :

- ارتفاع المعنويات: يشعر الأفراد في المجتمع باعتزاز بالنفس، والقوة، والتفاؤل نتيجة إدراكهم لقيمة العمل وإحساسهم أن مجتمعهم يراهم ويحميهم من كل الأخطار، والمشاكل التي ممكن أن تعترضهم.
- الشعور بالأمن والاستقرار: يحس الأفراد بهذا الشعور نتيجة لتلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم فيشعرون بالأمن المادي والنفسي، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وتبعد عنهم الخوف من مستقبلهم.
- نقص التغيب وقلة حوادث العمل: يؤدي اندماج الأفراد في مجتمعهم إلى نقص تغيباتهم عن العمل، وقلة حوادث العمل، فتزيد إنتاجيتهم، وتحفظ آلات من الفساد، فينمو المجتمع وتتحقق فيه الرفاهية.

2- المظاهر السلبية:

- عدم الاستقرار: إن عدم اندماج الفرد مع مجتمعه سواء في عمله أو في علاقاته الاجتماعية أو المهنية يجعله يعيش في عدم استقرار دائم، مما ينعكس سلبا على حياته وحياته عائلته.
- التغيب: كذلك يؤدي نقص الاندماج في المجتمع لأفراد العاملين فيه إلى تغيبهم عن أعمالهم، كلما أتاحت إليهم الفرصة مما يؤثر سلبا على حياتهم العملية والاجتماعية.
- القلق والأمراض النفسية: يصاب الأفراد بالملل، وفقدان قيمة العمل الذي يقومون به نتيجة عدم اندماجهم في المجتمع، فتتكون لديهم أمراض نفسية، وتدفعهم في بعض الأحيان إلى ارتكاب الجرائم، واستعمال العنف لحل مشاكلهم وتضعف معنوياتهم، فيصبحون عرضة للخطر².
- الإغتراب التنظيمي: من المظاهر السلبية أيضا لضعف إدماج العامل في عمله ظاهرة الإغتراب في التنظيمات، فهي حالة اجتماعية نفسية تجعل الأفراد في المنظمة غير قادرين على تجسيد قدراتهم نتيجة لأسباب عديدة كتقييد سلوكيات العاملين حسب ما يحقق أهداف المنظمة، بالإضافة إلى التأكيد على التطبيق الحرفي للقوانين التنظيمية، وتقسيم العمل الذي يصاحبه مشاكل مختلفة تجعل العامل يشعر

¹ بن أحمد نوال، التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وقدرته على تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، مذكرة الماستر في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، 2012-2013، ص83.

² سياسة الإدماج المهني، 2023/03/02، الساعة 11:00، ص49.

(<https://q=http://dSPACE.univ-djelfa.dz?www.google.com/url>)

باللا معنى فيعمله، أو بمعنى آخر فإن عدم اندماجه بشكل فعلي في عمله يجعله يعيش حالة من الإغتراب¹.

المطلب الرابع: وكالات وهيئات الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في الجزائر

بغرض تسهيل عملية الإدماج المهني للبطالين الجامعيين- وغيرهم من الفئات- وتجسيدها على أرض الواقع، تسعى الجزائر إلى تجسيد العديد من هيئات الإدماج المهني والتشغيل، والتي تُعد أداة فاعلة وهامة لتنفيذ سياسات الدولة تجاه تنمية سوق العمل. وفي هذا السياق وضعت الدولة الجزائرية مجموعة من الوكالات ومكاتب التشغيل لتوفير الخدمات الضرورية للباحثين عن عمل على اختلاف أصنافهم هذا من جهة، ولتمكين الدولة من متابعة مؤشرات سوق العمل وطنيا ومحليا وقطاعيا قصد اتخاذ السياسات الضرورية والملائمة لضمان التوازنات داخل هذا السوق، لذا سنستعرض فيما يلي هذه الهيئات حيث تتمثل في:

1- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، المعدل والمكمل للأمر رقم: 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم: 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية، تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين:

طالبى العمل: وهم البطالين من جميع الفئات.

أصحاب العمل: وهم جميع المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعات العمومي والخاص، باستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع للتشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومية. وقد جاء في القانون رقم: 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة، أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية، وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وتقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية.

¹ بلعربي أسماء، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم إجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص114.

أما من الجانب التنظيم، فإن الوكالة مهيكلة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن، وتتكون هيكلتها من: المديرية العامة و10 وكالات جهوية، وأكثر من 157 وكالة محلية.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم، فهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها فيما يلي:

- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذين يسعون إليه، أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.
- تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.
- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب التخصص.
- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه، تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق بعلاقتها مع المتعاملين.

أما الوكالة الوطنية للتشغيل فتتولى القيام بالمهام التالية:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للشغل واليد العاملة وتطورها، وذلك من خلال:
 - وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقلبات سوق الشغل واليد العاملة.
 - القيام بكل تحليل وخبرة في المجال التشغيل واليد العاملة.
 - تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق الشغل وتقييمها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، حيث تقوم بذلك من خلال:
 - ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
 - البحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
 - تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على مستوى الوطني والجهوي والمحلي.
 - تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لعارضي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به.
 - المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معينة.
 - ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.

- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.
 - متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
 - ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات، والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل¹.
- 2- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:**

تم اعتماده بموجب المرسوم التشريعي رقم: 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، والمتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم لا إراديا، حيث يستفاد من علاوة البطالة كل عامل في القطاع العمومي أو الخاص والذي يفقد منصب عمله بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية:

- إما في إطار مخطط إعادة هيكلة المؤسسة.
 - تقليص عدد العمال.
 - إنهاء نشاط المستخدم وحل المؤسسة.
- وقد وضع هذا الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالحماية الاجتماعية، ويتكون من المديرية المركزية على مستوى الجزائر، والتي تتحدر منها 13 مديرية جهوية تتكلف كل واحدة منها بعدد معين من الولايات وكل نشاطاتها تتم على هذا المستوى.
- أما عن الوظيفة الأساسية لهذا الصندوق هي تجسيد سياسة التعويضات على البطالة وجعلها أداة لتسيير سياسة التشغيل.

وحتى تتم الاستفادة من نشاط الصندوق، يجب أن يستوفي العامل بعض الشروط التي حددها المرسوم التشريعي في المواد: المادة:06، المادة:07، المادة:08 .

- أن يكون المستفيد قد فقد عمله بصفة لا إرادية (لأي أسباب اقتصادية).
- أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.
- أن يكون منخرطا قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل.
- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.
- أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط.
- أن لا يكون اسمه ورد في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال.
- أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتسجيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل.

¹ بلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 93-95.

وترتكز وظيفة الصندوق أساسا في المساعدة والتكفل بإعادة إدماج المسرحيين في سوق العمل، بحيث أن هذه المبالغ الهائلة المخصصة للتعويضات يمكن أن تستخدم بطريقة عملية ونشطة أكثر لحماية العامل وهذا من خلال:

- محاولة تكيف قدرات العامل مع طبيعة العمل المستقر والذي يقدمه السوق.
- المساعدة على إعادة الإدماج من خلال التمويل الجزئي.
- المساعدة على خلق نشاطات لمساعدة البطالين، حيث يتكفل الصندوق بتمويل الدراسات لهذه المشاريع الجيدة، التي يحاول المسرحيون خلقها.
- التحكم في قيمة التعويض.
- حماية القدرة الشرائية، أي إعطاء تعويضات للعمال اللذين فقدوا عملهم من خلال التكفل لفترة معينة وتوفير الحماية لهم، بحيث يجب ضمان الحماية على القدرة الشرائية بالإضافة إلى ضمان القدرة على البحث عن عمل جديد¹.

3- وكالة التنمية الاجتماعية ADS:

أنشئت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 232/96 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق ل 29 جويلية 1996، في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر.

هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة، وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتمهيش، وعليه فإن المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها في:

- ترقية وإختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يدعاملة كثيفة، أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

وللوكالة تنظيم يشمل مديرية عامة تتفرع عنها عدة مديريات مركزية وكذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة، وحتى تقوم بمهامها فإنها تعتمد على شبكة تتكون من 07 وكالات جهوية، إضافة إلى اعتمادها على مديريات التشغيل ومديريات النشاط الاجتماعي بالولايات وكذلك البلديات.

كما للوكالة أهداف كبيرة وهامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها، ولبلوغ هذه الأهداف فإن الوكالة تقوم بدور إعلامي وتوجيهي كبير عبر كل الهياكل التي تعتمد عليها (مثل مديريات النشاط الاجتماعي ومديريات التشغيل)، ويرتكز هذا الدور على تنظيم حملات تحسيسية وإعلامية عامة، ثم اتصالات مباشرة بالمواطن سواء فرديا أو عبر الجمعيات للوصول إلى توجيه كل مواطن إلى البرنامج الذي يتلاءم مع حالته الاجتماعية.

¹ الهاني عاشور، مرجع سلبق، ص165.

سجلت الوكالة في سبتمبر سنة 2002، 119.461 طلب قرض مصغر على المستوى الوطني، وسجلت 51.345 قرار بالموافقة، أي ما يعادل نسبة 42.92%، لكن عدم الدفع كان كبيرا، حيث وصلت نسبته سنة 2003 إلى 62%، وهذا ما يثبت فشل هذا النوع من القروض نتيجة عدم متابعة أصحاب المشاريع، بالإضافة إلى غياب المؤهلات المهنية.

كما أن رفض البنوك الاندماج مع هذه الآلية ما عدا البنك الوطني الجزائري وبنك الخليفة قبل إفلاسه، جعل آلية القروض المصغرة تتوقف، وأصبحت عبارة عن مشاريع ذات منفعة عامة، تشرف البلديات على تنفيذها بغرض تشجيع إنشاء المؤسسات المصغرة¹.

¹ بلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 100.

خلاصة:

تهدف عملية الإدماج المهني بشكل مباشر إلى استقطاب حاملي الشهادات أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب فهي تمثل الخطوة الأساسية التي يتم من خلالها تحديد الوظائف الشاغرة والمناصب المتاحة في السوق العمل، فهو بالتالي يعد ضمن السياسات والمخططات التنموية المنتهجة التي تسعى إلى تحقيق دمج الشباب من خلال فرض ذاتهم ومكانتهم داخل المؤسسات العمومية.



الإطار الميداني للدراسة



الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: فروض الدراسة

ثانياً: تحديد مجالات الدراسة

ثالثاً: العينة

رابعاً: المنهج المستخدم في الدراسة

خامساً: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات الدراسة

خلاصة

تمهيد:

بعد تطرقنا لجانب النظري كموضوع للدراسة، لابد من تحديد الإجراءات المنهجية، التي تعبر عن العملية العكسية في معالجة المشكلة البحثية وذلك بإتباعها مجموعة من الأساليب والأدوات والطرق العلمية للحصول على البيانات الدقيقة والوصول إلى النتائج الموضوعية والتي يتم من خلالها تأويل العديد من الاستنتاجات. ولذلك سننتقل في هذا الفصل الميداني إلى عرض مختلف فروض الدراسة، مع تحديد مجالاتها والعينة المختارة، بالإضافة إلى المنهج المتبع والأدوات المستخدمة لجمع البيانات.

فرضية الدراسة:

تعد مرحلة صياغة الفرضيات وإختبار صحتها أو خطئها من أهم المراحل المنهجية عند تخطيط البحوث، حيث تعطي في مجموعها تفسيراً صادقاً لمشكلة البحث هذه بعد تحقيقها¹. ويعرفها فاندالين "بأنها تفسير مقترح للمشكلة موضوع الدراسة حيث يقول بأنها: تفسير مؤقت محتمل يوضح العوامل أو الأحداث أو الظروف التي يحاول الباحث أن يفهمها"².

الفرضية العامة:

إن البحث ينطلق من فرضية العمل تتمحور حول التعرف على التمثلات لموضوع الإدماج المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل، وإلى أي مدى تساهم هذه التمثلات في صياغة وتوجيه الفكر العملي لعملية الإدماج.

إن محتوى تمثلات العمال للإدماج المهني يؤثر على الأداء الوظيفي، وانطلاقاً من هذا الطرح الفرضي العام يمكن اقتراح مجموعة من الفروض التي يعتمد عليها الباحث في أي دراسة يجريها ميدانياً، وهذه هي بعض الفروض التي يمكن استخدامها في دراستنا:

أولاً: فروض الدراسة

تتمثل الفروض التي يعتمد عليها الباحث في أي دراسة، الوسيلة التي تساعده على التحكم في سياق البحث وذلك باستخدامه للأدوات والتقنيات البحث المختلفة وتحديد المعايير المناسبة لتحليل البيانات والمعلومات، ويتمثل دور الفرضيات في تحديد اتجاه البحث، وكذا تحديد العلاقات النظرية التي يمكن أن تربط بين المتغيرات المختلفة المدروسة، وبناء على هذه الفرضيات يمكن للباحث توجيه البحث نحو المعلومات والبيانات المهمة التي يمكن استخدامها لإنجاز أهداف الدراسة، كما عرفها موريس أنجريس "على أنها إجابة مقترحة لسؤال البحث، يمكن تعريفها حسب الخصائص الثلاث الآتية: التصريح، التنبؤ، ووسيلة للتحقق الإمبريقي... أي باختصار الفرضية هي أساساً عبارة عن تصريح يتنبأ بوجود علاقة بين حدين أو أكثر، أو بين عنصرين أو أكثر من عناصر الواقع، يجب التحقق من الفرضية في الواقع"³. بشكل عام فإن

¹ محمد عبد السلام، *مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية*، مكتبة نور، 2020، ص 111.

² محمد عبد السلام، مرجع سابق، ص 104.

³ موريس أنجريس، *منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية*، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصب للنشر، الجزائر، 2004-2006، ص 151.

الهدف الأساسي للدراسة هو الحصول على المعرفة والفهم الأعمق لظاهرة أو المشكلة معينة وتشكل الفرضية عادة جزءا من هذا الهدف، حيث تمثل افتراضا مسبقا عن العلاقة بين المتغيرات المراد دراستها¹. ومن خلال التحديد الدقيق والصحيح للفرضية العامة، انطلاقا من الطرح السابق ذكره، قمنا بتحليله إلى مجموعة من الأبعاد التي تمثل مستوى وسطي بين الرؤية النظرية للموضوع من جهة والخبرة العملية التي تم الحصول عليها من خلال استكشاف والتحقق الميداني من جهة أخرى، وبطريقه خاصة قمنا بتفكيك هذا المستوى إلى أبعاد فرعية لفهم الدراسة المراد معالجتها، وفي ضوء ذلك تم صياغة الفرضيات الجزئية على النحو التالي:

التحليل المفهومي للفرضيات الجزئية:

❖ الفرضية الجزئية الأولى:

يكن البعد الإيديولوجي لعمال ما قبل التشغيل في عدم الشعور بالإستقرار لعملية الإدماج المهني، حيث ترتكز هذه الفرضية على مجموعة من الأبعاد المرتبطة بالجانب السياسي والتي تعبر عن المواقف السياسية وتستخدم كأداة لتحليل الأحداث والتوجهات السياسية في المجتمعات والدول، كما يهدف البعد السياسي إلى تحديد العوامل التي تؤثر على عملية الإدماج المهني والتي استهدفت فئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية بحيث تنعكس هذه الفروق على البعد السياسي من خلال تحديد العوامل التي تؤثر على التوجه والوعي الإيديولوجي للأفراد، كما تؤثر على مستوى الرضا والأداء الوظيفي للعامل.

مؤشراتها:

- ✓ ثقافة التوجه والوعي الإيديولوجي للمدمج.
- ✓ وجود استقرار إيديولوجي لاتخاذ القرار الوظيفي.
- ✓ تمثلات سياسة الإدماج لعقود ما قبل التشغيل.
- ✓ تحقيق الإدماج يسهم في تعزيز شعور الموظف بالانتماء للمؤسسة.

¹ دور فريدة، أفاق ورهان الصناعة التقليدية في ظل التنمية المحلية، مقارنة أنتروبولوجيا بمنطقة تلمسان، أطروحة دكتوراه العلوم، تخصص أنتروبولوجيا التنمية، جامعة تلمسان، جوان 2022، ص 20

❖ الفرضية الجزئية الثانية:

إن تمثيلات العمال السلبية لعملية الإدماج المهني تؤثر في مردودية الأداء الوظيفي، تدل هذه الفرضية على وجود تصورات وأفكار سلبية لدى العمال حول عملية الإدماج المهني ويشمل هذا الافتراض عددا من الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية تؤثر في رضا العاملين عن بيئة العمل، من خلال توفير فرص التدريب بطريقة عادلة متناسقة تتوافق مع احتياجات العمل وتتلاءم مع مستوى المهارات والخبرات، وبالتالي تؤثر على مردودية العامل إتجاه المؤسسة مما يؤدي إلى تقليل الإنتاجية والجودة في إنجاز العمل، لدى يجب العمل على تحديد الأجور تتناسب مع مهام كل موظف مع إمكانية الترسيم أو الترقية في المنصب باعتبارها دافعا قويا لتعزيز الأداء وتحقيق الأفضل، كما تشير الصعوبات التي يواجهها الموظف في بداية عمله إلى مدى اكتسابه للمعارف والخبرات في بيئة العمل.

مؤشراتها:

- ✓ مدى فعالية العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل.
- ✓ استفادة العامل من البرامج التدريبية والفرص التعليمية التي توفرها المؤسسة.
- ✓ تقييم مدى توافق المهارات والمؤهلات الشخصية مع متطلبات المهنة.
- ✓ ضمان توافق الأجر مع مسؤوليات و مهام كل موظف.

ثانيا: تحديد مجالات الدراسة

1. المجال المكاني:

تعتبر المؤسسة الإستشفائية الدكتور "بن زرجب" أحد أهم المكاسب الصحية للجزائر عامة ولولاية عين تموشنت خاصة، إذ يعتبر مرفقا عاما له خدمة كبيرة في مجال الصحة بامتياز، لا من ناحية التخصصات التي يتوفر عليها ولا من حيث موقعه الجغرافي الهام والمميز.

تم وضع الحجر الأساسي لبناء مشروع مؤسسة إستشفائية في ولاية عين تموشنت سنة 2005 الموافق لـ 30 نوفمبر، وذلك بحضور مسؤولين من وزارة الصحة وإصلاح المستشفيات ووزير الصحة والسكان السيد "عمار تو" حيث تكفلت شركة أجنبية تجسيده على أرض الواقع، ودامت مدة هذا الإنجاز حوالي عامين وفي العام التي انتهت الأعمال تم تدشينها وتدشين بعض المصالح منها سنة 2007 وبالضبط في شهر أوت، فهي تعتبر مكسب من مكاسب الصحة العمومية لولاية عين تموشنت تحتوي المؤسسة على 240 سرير موزعة على أربعة طوابق تختلف اختصاصاتها من طابق إلى آخر، حيث يضم مجموعة من المصالح وهي كالتالي:

- ✚ مصلحة الفحص الطبي المتعددة الاختصاصات.
- ✚ مصلحة جراحة العظام.
- ✚ مصلحة الأشعة و قسم الاستعجالات الطبية التي لم يتم تدشينها من بعد.
- ✚ مصلحة القسطرة.
- ✚ مصلحة الطب الداخلي.
- ✚ مصلحة أمراض المعدة والأمعاء.
- ✚ مصلحة القلب.
- ✚ المخبر.
- ✚ مصلحة معالجة الأمراض السرطانية.
- ✚ مصلحة الجراحة العامة.
- ✚ قسم العمليات والإنعاش .
- ✚ مصلحة جراحة وطب الأطفال.
- ✚ مصلحة طب العيون والأنف والحنجرة.
- ✚ مصلحة جراحة القلب والشرابين وجراحة الأعصاب.

تسيير المؤسسة الاستشفائية "الدكتور بن زرجب" بطاقم إداري متكون من خمسة مديريات:

- ✚ المديرية العامة .
- ✚ مديرية الموارد البشرية .
- ✚ مديرية المالية والوسائل.
- ✚ مديرية النشاطات الصحية.
- ✚ مديرية صيانة العتاد الطبي والجماعي.

2. المجال الزمني:

إن تحديد المجال الزمني لأي دراسة ميدانية من الأمور الأساسية والمشروطة لإجراء بحث علمي ويقصد به الوقت المستغرق لإجراء هذه الدراسة. وعليه يمكن تقسيم هذا المجال إلى مرحلتين زمنيتين هما:

المرحلة الاستطلاعية:

1- قمنا بالاتصال الأول بالمؤسسة الإستشفائية الدكتور بن زرجب لولاية عين تموشنت وذلك بتاريخ 2023/02/26 حيث تم تقديم طلب إجراء الدراسة، في انتظار موافقة من مديرية الموارد البشرية، حيث تم الموافقة في نفس اليوم من إيداع الطلب.

2- أما الزيارة الثانية كانت يوم 2023/02/27 أين تمت مقابلة رؤساء المصالح والأقسام التابعة لمديرية الموارد البشرية من أجل الحصول على بعض المعلومات والإرشادات بصفة مباشرة المساعدة لإجراء الدراسة الميدانية، ودامت هذه الفترة لمدة أسبوع من الخرجات الاستطلاعية.

المرحلة التطبيقية:

بدأت هذه المرحلة يوم 2023/03/03 تم من خلالها تطبيق الاستمارة ميدانيا والتي بدورها انقسمت إلى فترتين، الفترة الأولى تمثلت في تقديم الاستمارة ومراجعتها، وذلك بالكشف عن بعض العيوب ومعالجتها بإزالة بعض الأسئلة المبهمة للمبحوثين وإضافة الأسئلة الأخرى تم من خلالها اكتشاف عدم ملاحظتنا لها وأهميتها من خلال تفاعل مع مجتمع الدراسة، أما الفترة الثانية تمثلت في تطبيق الاستمارة في صورتها النهائية، وقد استغرقت مدة ملاء الاستمارات حوالي أسبوعين منذ توزيع الأول للاستمارة إلى غاية استرجاعها.

3. المجال البشري:

يتمثل في مجتمع البحث الذي أجريت عليه الدراسة، حيث شملت مجموعة من المتعاقدين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل والذي قدر عددهم ب 50 عامل وموظف موزعين بين مختلف الفئات المهنية ويوضح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد العينة على حسب المصالح والمديريات

عدد المتعاقدين	المديرية	عدد المتعاقدين	المصلحة
03	المديرية العامة	02	مصلحة الفحص الطبي المتعددة الاختصاصات
10	مديرية الموارد البشرية	00	مصلحة جراحة العظام
05	مديرية المالية والوسائل	00	مصلحة الأشعة وقسم الاستعجالات الطبية
03	مديرية النشاطات الصحية	00	مصلحة القسطرة
04	مديرية صيانة العتاد الطبي والجماعي	03	مصلحة الطب الداخلي
		02	مصلحة الأمراض المعدة والأمعاء
		08	مصلحة القلب
		09	المخبر
		00	مصلحة المعالجة الأمراض السرطانية
		00	مصلحة الجراحة العامة
		00	مصلحة العمليات والإنعاش
		00	مصلحة جراحة وطب الأطفال
		01	مصلحة طب العيون والأنف والحنجرة
		00	مصلحة جراحة القلب والشرايين وجراحة الأعصاب
25	المجموع	25	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بغني إكرام، بن ميرة جيهان.

ثالثاً: العينة

تعرف العينة بأنها نموذجاً يشمل ويعكس جانباً أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصل المعني بالبحث، تكون ممثلة له، بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا النموذج أو الجزء يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصل، خاصة في حالة صعوبة أو استحالة دراسة كل تلك وحدات المجتمع المعني بالبحث¹.

بما أن إختيار العينة المناسبة يؤثر إيجاباً على صحة نتائج البحث، فقد تم اعتماد إختيار العينة استناداً إلى استهداف المباشر للفئة المرتبطة بالموضوع، وهم العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل الذين حصلوا على فرص العمل ضمن مبادرة الإدماج المهني للشباب، بما أننا اخترنا العينة القصدية المباشرة لموضوع دراستنا، فإنها تعد ممثلة للشريحة المحددة التي نرغب في دراستها، فهي العينة التي يذهب إليها الباحث ويقصدها بالتحديد، أي أن يقصد أشخاصاً بعينهم، فينتقي الباحث الأفراد الذين سيكونون هم أفراد العينة الخاصة بدراسته، ويبنى حكمه على مدى مطابقة هؤلاء الأفراد لأغراض بحثه المحددة²، وقد قدر حجم العينة بـ 50 متعاقد من مجتمع البحث.

95 هو عدد موظفي عقود ما قبل التشغيل حاملي شهادات الجامعية، موزعون على مختلف المصالح والمديريات بالمؤسسة الإستشفائية الدكتور بن زرجب لولاية عين تموشنت.

وفي ظل هذا كله وجدنا أن أسلوب المسح الاجتماعي، هو الأسلوب المناسب لهذه الدراسة، وهو يعني التعرف على الظاهرة قيد الدراسة ألا وهي تمثيلات العمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني، وقد اشتمل المسح على الجانب الوثائقي والميداني، وعليه مررنا بمراحل عديدة هي الزيارات الاستطلاعية كما ذكرنا سابقاً وبالتالي أصبح عدد العينة النهائي المعني بالدراسة، تتمثل في 95 متعاقد من خلال مسح العينة من المجتمع الكلي المدروس³، وركزنا على 50 متعاقد موزعون على مختلف المصالح والمديريات بالمؤسسة الإستشفائية الدكتور بن زرجب لولاية عين تموشنت.

ما جعلنا نستند عليهم في تشكيل عينتنا التي تمت عليها الإستمارة الميدانية ولتحقيق ذلك مررنا بمرحلتين أساسيتين المساهمة في الجانب التطبيقي وهما:

مرحلة المعاينة (الاستطلاع):

¹ عامر إبراهيم قنديلجي، منهجية البحث العلمي، ط1، دار اليازوري العلمية، عمان، 2013، ص133.

² أحمد عارف العساف، محمود الوادي، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات)، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص241.

³ قدور فريدة، مرجع سابق، ص65.

في هذه المرحلة قمنا بالتحقق والتأكد من صحة المعلومات المقدمة لنا من قبل مكتب بمصلحه الجناح الإداري لمديرية الموارد البشرية، ومع صعوبة الحصول على المعلومات الشخصية عنهم لطبيعة العمل المتمثلة بشكل دوري تطلب منا الحضور بانتظام يوميا لاستلام وتحديد معلومات المقدم من طرف العمال. وعليه تمكنا في مرحلة المعاينة الأولى من مقابله حوالي أربع موظفين وعن طريقهم استطعنا التوصل لمكان تواجد باقي المبحوثين.

مرحلة البحث:

بناء على ضرورة إجراء مسح شامل لجميع أفراد المجتمع المدروس، أي على كل العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل والذي تمثل عددهم 95 بين شهري مارس وأبريل، وبالنظر إلى ما هو ممارس في أرض الواقع قمنا باستبعاد هذه الفئة واعتمدنا فقط على 50 عاملا والذي يمثل عينتنا الثابتة التي توفرت فيها شروط الدراسة كما ذكرنا سابقا.

وفي المقابل هناك بعض المبحوثين الذين رفضوا التجاوب معنا بخصوص نوعية الأسئلة التي كانوا ينظرون إليها على أنها من أسرار العمل ولا يمكن الكشف عنها، وبالتالي تم تحديد عدد نهائي للعينة المشار إليها في الدراسة ب41 مبحوث.

رابعا: المنهج المستخدم في الدراسة

يعرفه محمد بدوي بأنه "مجموعة القواعد التي يستعملها الباحث لتفسير ظاهرة معينة بهدف الوصول إلى الحقيقة العلمية، أو أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة"¹.

للإتمام أي دراسة عقلية بنجاح يجب اعتماد على منهج أو المناهج المناسبة لتوجيه الباحث نحو المسار الملائم ويعكس هذا الالتزام إتباع مبدأ المنهجي القائل أن الموضوع هو العنصر الأساسي الذي يؤدي إلى تشكيل منهجية مناسبة تتوافق مع الواقع الفردي ومقاييسه الخاصة لتفسير الظواهر.

وعليه نستخدم في معالجتنا لهذه الإشكالية المنهج التحليلي وهذا لتحليل واقع التنصيبات في إطار جهاز الإدماج المهني، كما عرف المنهج التحليلي عند دكتور مصطفى ناصر (تفكيك الكل على أجزاء) والمقصود التفكيك العقلي لكل إلى أجزائه المكونة له، وعناصره المقيمة بشأنه مبينا طبيعة الفكر البشري الذي ينظر إلى الكل، وله نظرة للأمور عامة وممارسة التحليل تمكنه من تجزئة الظاهرة ودراستها بعمق².

¹ بوحوش عمار وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019، ص 14.

² فاطمة الزهراء العباسي، أهمية المنهج التحليلي وتطبيقه في العلوم الإسلامية، 2023/04/28، الساعة 14:00، ص07.(www.alukah.net)

كما فرضت علينا الدراسة استخراج أسلوب الوضعي وذلك لدراسة حالة وضعية قائمة في هذه الفترة 2022-2023، وبناءا على حقيقة أن أوجست كونت هو أول من قام بصياغة هذا المصطلح ووضعه لوصف فلسفته باعتبارها فلسفة تجريبية وضعية، من خلال تعريفه على أنه نموذج منهجي يسعى إلى الإستناد إلى المشاهدات والتجريب للوصول إلى القوانين العامة التي تخضع لها الظواهر، ويسعى إلى أن يصير التفسير في علم الاجتماع محاكيا لنماذج التفسير في العلوم المضبوطة مستخدما أساليبها المنهجية نفسها في الوصول إلى هذا التفسير، رافضا كل الاتجاهات والافتراضات والأفكار التي تتعدى حدود الأسلوب العلمي¹.

خامسا: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات الدراسة

من أجل فهم وتفسير الظاهرة محل البحث والوصول إلى إنجاز دراسة علمية جادة، فإنه من البديهي أن يلجأ الباحث إلى استخدام مجموعة من التقنيات والأدوات البحثية، أو كما تعرف بأدوات البحث العلمي والتي يقصد بها مجموعة الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات الخاصة بالبحث العلمي وتحليلها².

إن استعمال محدد لأسلوب معين في أي بحث يتطلب من الباحث استخدام وسائل وأدوات مساعدة للوصول إلى المعلومات الضرورية واللازمة التي يستطيع بواسطتها معرفة واستكشاف واقع ومجال الدراسة، وفي دراستنا سنعتمد على أساليب وأدوات التالية:

الملاحظة:

تعتبر الملاحظة الأداة الأولى للإنسان للحصول على المعرفة، من خلال ملاحظة ما يدور في محيطه البيئي والاجتماعي، إلا أن طريقة الملاحظة تختلف من شخص إلى آخر، فالإنسان العادي يلاحظ الأشياء بشكل سطحي، ويصف ما يلاحظه كما هو في الواقع، بينما الباحث يلاحظ تلك الأشياء بطريقة أخرى يصف ويحلل ويربط بين الأشياء، ويكتشف العلاقات بين الظواهر المختلفة، ثم يفسر ويستنتج ويتوصل إلى النتائج، سواء كانت في صورة تعاميم أو قوانين أو نظريا³.

تعد الملاحظة أحد أدوات المنهجية الرئيسية من حيث الدقة وتسجيل تكرارات، ومن المهم أن نقوم بتحديد وتمييز نوع الملاحظة التي نقوم بها وذلك لاختلافها بناء على الهدف والسياق الذي نعمل فيه وللحصول على الفهم الصحيح والأساسي لموضوع دراستنا قمنا باختيار ملاحظة البسيطة، التي تستخدم في الدراسات

¹ إلهام محمد فتحي محمد شاهين، الفلسفة الوضعية عند أوغست كونت وأسباب ظهورها، مجلة كلية الدراسات الإسلامية، العدد 36، جامعة الأزهر، القاهرة، 2019، ص 255.

² الهاني عاشور، مرجع سابق، ص 209.

³ أحمد راجح حيدر العبدلي، أساسيات البحث العلمي، ط1، اليمن، 2022، ص 62.

الاستكشافية حيث يلاحظ الباحث ظاهرة أو حالة دون أن يكون لديه مخطط مسبق لنوعية المعلومات أو الأهداف أو السلوك الذي سيخضعه للملاحظة¹.

الاستبيان:

وقد عرف "Muchielli" الاستثمار على أنها مجموعة من الاقتراحات، لها نوع معين من الشكل والتنظيم، والتي يسعى من خلالها الباحث إلى معرفة موقف أو حكم أو تقييم لموضوع ما من طرف المبحوث².

كما عرف على أنه "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في إستمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها"³. وبما أن هدفنا هو معرفة تمثلات عمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني، وجب علينا تحديد طبيعة البيانات المراد جمعها واستخدامها في دراستنا هذه، وذلك بالاعتماد على الاستثمار التي تعتبر الطريق الأنسب والأسهل في جمع المعلومات المناسبة لحجم ونوع عينتنا.

وتم تقسيم دليل الاستثمار المكونة من 25 سؤال إلى أربعة محاور حسب فرضيات الدراسة وجاءت المحاور على الشكل التالي:

❖ **المحور الأول:** الخاص بالبعد الإيديولوجي، ويتضمن على 08 أسئلة (من 06-13).

❖ **المحور الثاني:** يتمحور حول عدم الشعور بالاستقرار، ويتضمن 04 أسئلة (من 14-17).

❖ **المحور الثالث:** يدور حول تمثلات العمال السلبية، مكون من 03 أسئلة (من 18-20).

❖ **المحور الرابع:** البيانات المتعلقة بالأداء الوظيفي، وتتضمن 05 أسئلة (من 21-25).

كما تضمن دليل الاستثمار مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوثين والتي تضمنت الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي والخبرة المهنية.

ومع تجزئة الدراسة إلى عدة محاور كما ذكرنا سابقا شملت عدة جوانب منها: السياسي، النفسي، إجتماعي، إقتصادي.

¹ ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص114.

² جمال معتوق، منهجية العلوم الإجتماعية والبحث الإجتماعي، ط1، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013، ص179.

³ إبراهيم ابراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الإجتماعية، ط1، دار الشروق للنشر وتوزيع، عمان، الأردن، 2008-2009، ص269.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى إستراتيجيات المنهجية الضرورية للدراسة، من حيث تحديد نطاق الدراسة واختيار أسلوب المناسب بإضافة إلى تقنيات وأدوات البحث المتبعة لجمع البيانات والمعلومات. وبناء على هذا تم تحديد العينة والتحقق من صحة وفشل الفروض وفقا لهذه الخطوات الأساسية، التي سنتأكد من صدقها وبطلانها خلال الفصل الموالي.

الفصل الرابع عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل البيانات

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

ثالثاً: الإستنتاج العام

تمهيد:

بعد جمع المعطيات وعرض البيانات الميدانية في الفصل السابق، يأتي تفسيرها وتحليلها كجزء نهائي وأساسي من عملية البحث السوسيولوجي.

سننظر في هذا الفصل إلى تفرغ بيانات الاستمارة وعرضها في جداول مختلفة ثم تحليل هذه البيانات المعروضة من خلال استخدام بعض التقنيات الاحصائية والتعليق على الجداول، وصولاً إلى تحليل ومناقشة هذه النتائج للوقوف على مدى تحقق أهداف هذه الدراسة.

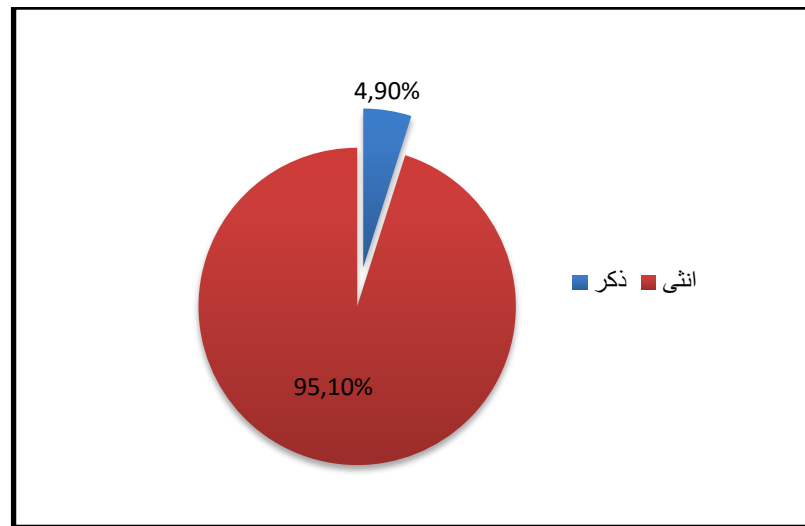
أولاً: عرض وتحليل البيانات

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
4.9%	2	ذكر
95.1%	39	أنثى
100.0%	100,0	المجموع

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss.

تعليق:

نلاحظ من خلال الجدول المتعلقة بجنس عينة الدراسة لعمال المؤسسة الإستشفائية بن زرجب أن نسبة الإناث والتي قدرت بـ 95.1% أكبر من نسبة الذكور التي تمثلت في 4.9%.

تحليل:

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن الإناث داخل هذه المصلحة متواجدة بكثرة وهذا يعود إلى أن نسبة الإناث في الجزائر أكثر من الذكور، ومن الطبيعي نجد تفاوت في الجنسين داخل المؤسسات العمومية والخاصة مهما كانت طبيعة النشاط الذي تتبناه هذه المؤسسات، تحديداً أن نسبة الإناث هي أكثر حظاً في الحصول على مناصب العمل، كما يمكن إرجاع هذا التفاوت الكبير في النسب إلى المدة والوقت الذي تم توزيع

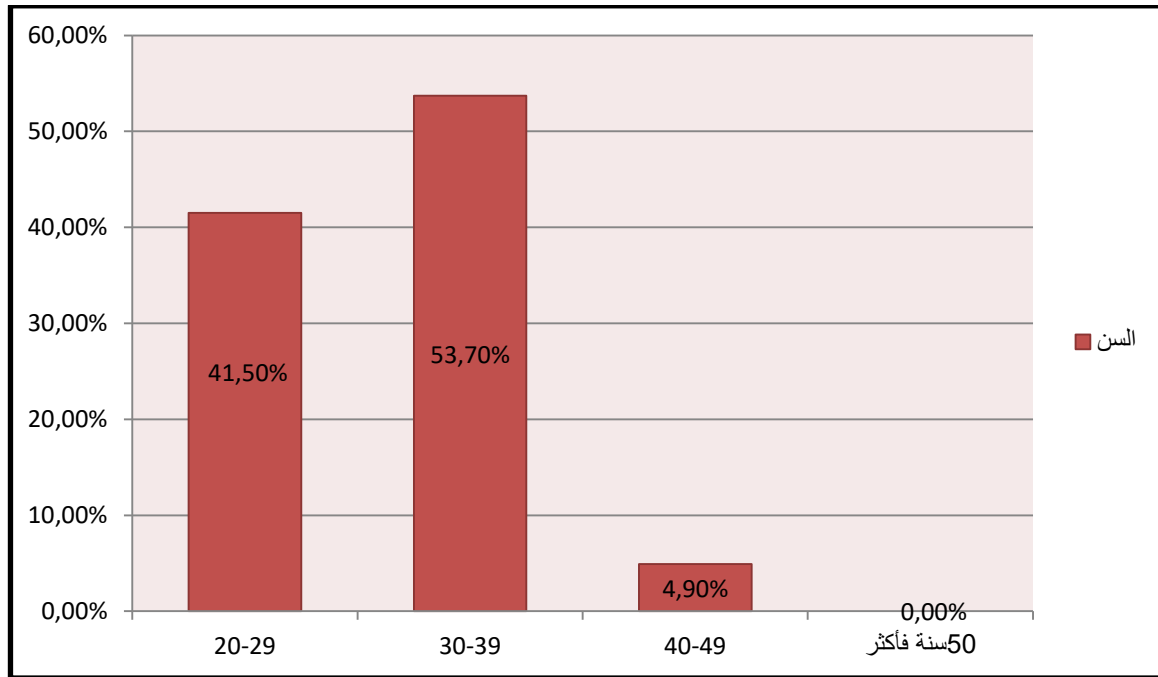
إستمارة الدراسة فيه، أين تم إختيار الفترة الصباحية لتوزيع الاستمارة وحسب ملاحظتنا لم يتواجد عنصر الرجال في المصلحة وهذا إعتقادا على نظام المناوبة الموجود في أغلب المؤسسات الإستشفائية الجزائرية إذ يكون الأطباء الرجال يعملون في أوقات الليل.

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة المئوية%	التكرار	السن
41.5%	17	(من 20-29)
53.7%	22	(من 30-39)
4.9%	2	(من 40-49)
/	/	(من 50 سنة فأكثر)
100.0%	41	المجموع

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

تعليق:

يبين الجدول التالي البيانات التي توضح عمر الأشخاص العاملين في المؤسسة الإستشفائية وكانت أعلى نسبة من (39-30) سنة بـ53.7%، أما الفئة التالية من (20-29) سنة بنسبة 41%، وأخر نسبة سجلنا من (40-49) سنة بنسبة 4.9%.

تحليل:

نلاحظ أن أعلى نسبة من الشباب العاملين في المصلحة هم على الأغلب أطباء لأن السن ما بين (39-30) يؤكد وجود أطباء أنهم دراستهم أي الفترة الخاصة بالتخصص والتي تأخذ منهم 6 سنوات بعد التخرج من الطب العام ويدل على توظيفهم وإدماجهم في المصلحة، ويمكن أن نستنتج أن عملية التوظيف في مصلحة بن زرجب لولاية عين تموشنت تكون انطلاقاً من الحصول على شهادة الطب في التخصص أين تنتهي فترة الدراسة والتربص الذي يقوم به الأطباء في المستشفيات والمصالح تتم عملية التوظيف وإدماج الموظفين على أساس الشهادة، وهذا بالنسبة للأطباء أما بالنسبة للكادر البشري العامل في المصلحة والذي يتراوح سنهم ما بين (39-30) سنة، هم على الأغلب إداريين وممرضين وعمال داخل المصلحة، خاصة أن عمر هذه الفئة متقدم على أن يملك عقد ما قبل التشغيل.

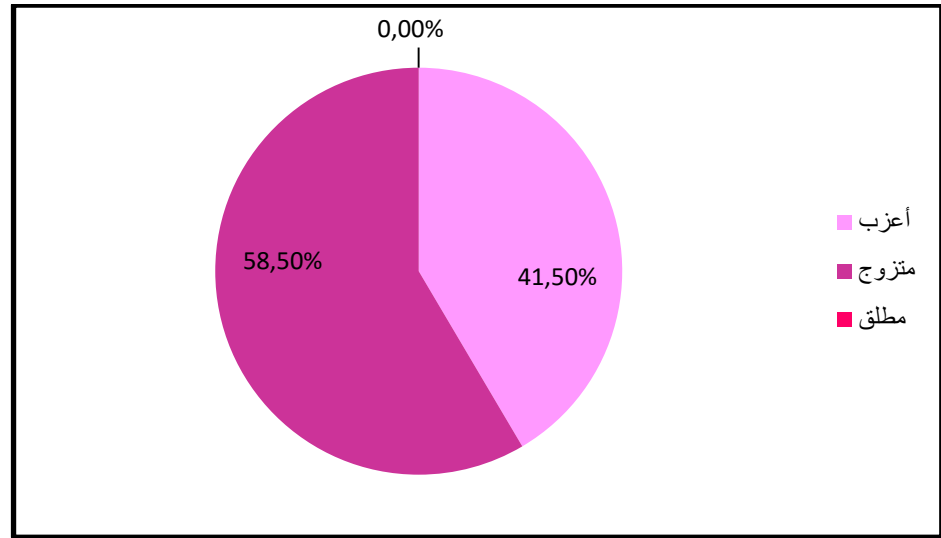
لهذا نستنتج أن أغلب عينة الدراسة من الأطباء العاملين في مصلحة بن زرجب متعاقدين وتم إدماجهم، وفي ما يخص الفئات التي تتراوح أعمارها بين (20-29) سنة يمكن تصنيفهم على أنهم ممرضين أو إداريين وهذا مرتبط بفترة إنهم للمراحل التعليمية والتي تكون قصيرة خاصة الممرضين وهذا إستناداً إلى البرامج التي تضعها وزارة التعليم العالي في عملية التكوين الشبه طبي بمنحهم مناصب عمل مباشرة وتتم عملية التوظيف بشكل آلي عند الإنتهاء من فترة الدراسة والتكوين وتكون 3 سنوات فقط، ويمكن إرجاع آخر نسب والتي تتراوح أعمارهم ما بين (40-49) سنة إلى رؤساء الأقسام ومديري المصالح لأن رتبة مسير ومدير غالباً ما يكون المخول لهذا المنصب، أي يجب أن يكون لدى الموظف كفاءة عالية في الميدان.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.

النسبة المئوية%	التكرار	الحالة المدنية
41.5%	17	أعزب
58.5%	24	متزوج
/	/	مطلق
100.0%	41	المجموع

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب الخاصة بالحالة المدنية لعمال المصلحة الإستشفائية بن زرجب، حيث سجلنا أكبر نسبة 58.5% للعمال المتزوجين و أقل نسبة للعزاب ب41.5%.

تحليل:

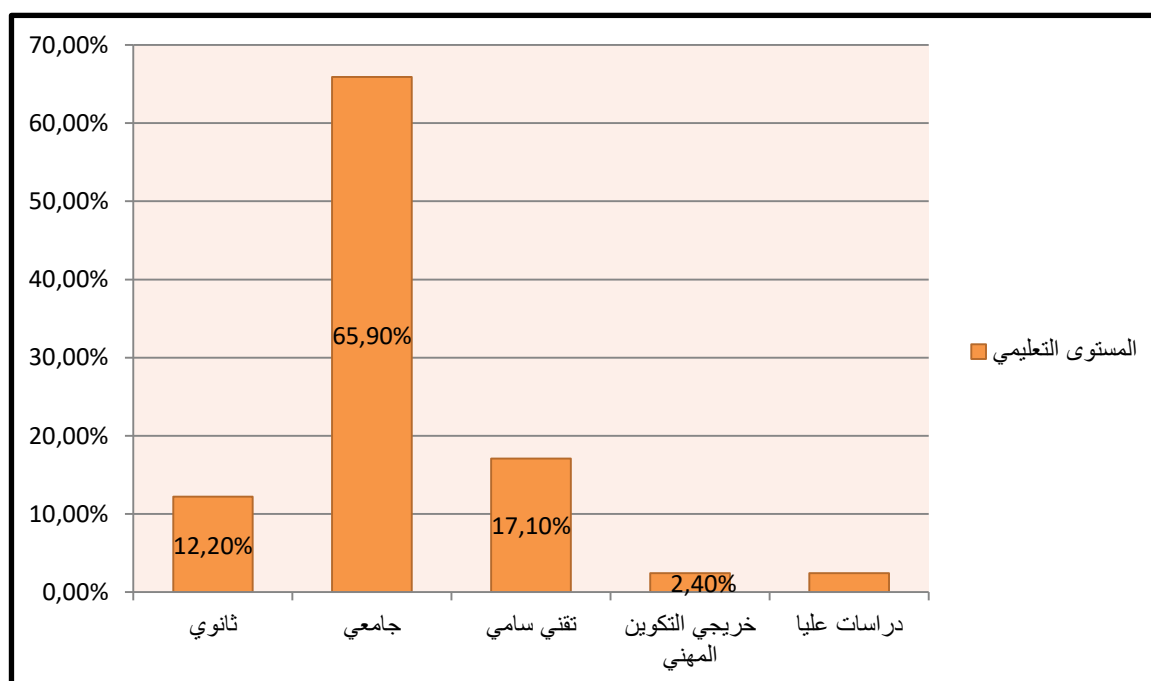
نستنتج أن أغلبية الكادر البشري العامل في المستشفى متزوجين وهنا نستنتج أن الحالة المدنية مرتبطة بدخل الفرد ووضعه الاجتماعي، وهذا الأخير تحدده الوظيفة التي يتقلدها العامل وإدماجه في منصب معين وحصوله على منصب ثابت جعله يتحصل على راتب ثابت وجيد بالنسبة لمجال الطب، وهذا يساعد في تغطية تكاليف الزواج وإعداد أسرة والتكفل بالمصاريف، ومنه نستنتج أن عملية التوظيف والإدماج داخل مستشفى بن زرجب تساعد على الإستقرار المادي للعمال ويغير من وضعه الاجتماعي والمدني، أما بالنسبة لأقل نسبة تعود إلى عمال عقود ما قبل التشغيل، وعلى الأغلب يكون وضعهم المادي غير مستقر بسبب عدم التوظيف والإدماج والذي يترتب عنه راتب أفضل من حيث القيمة المادية.

الجدول رقم(05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
12.2%	5	ثانوي
65.9%	27	جامعي
17.1%	7	تقني سامي
2.4%	1	خريجي التكوين المهني
2.4%	1	دراسات عليا
100.0%	41	المجموع

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب المتعلقة بالمستوى التعليمي للعمال في المصلحة الإستشفائية وكانت أكبر نسبة الخاصة بالتعليم الجامعي بـ65.9%، والنسب الأخرى خصت تقني سامي بـ17.1%، أما المستوى الثانوي بـ12.2%، وأقل نسبة لخريجي التكوين المهني والدراسات العليا تمثلت بـ2.4%.

تحليل:

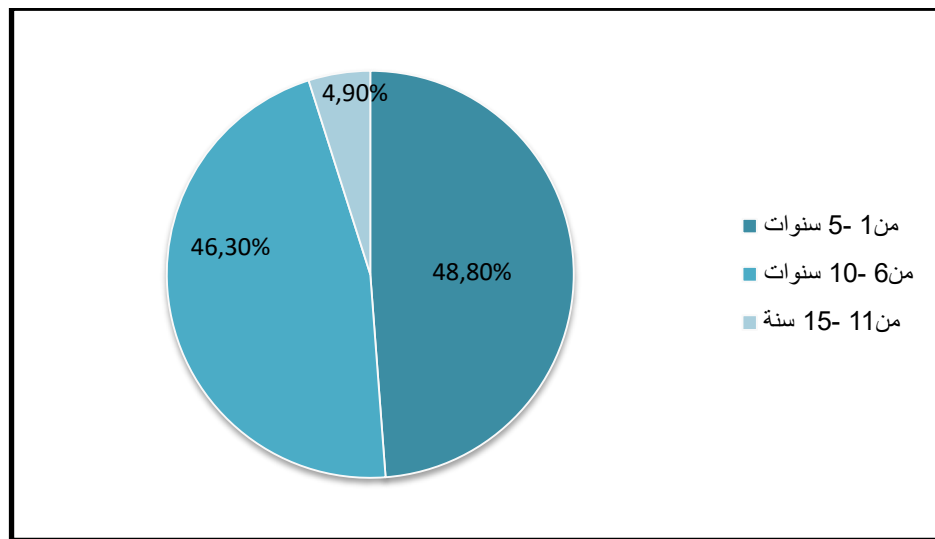
نستنتج أن أعلى نسبة هي التعليم العالي، وهذا راجع إلى المستوى العلمي والمعرفي والشهادة التي يجب أن تكون عند طلبة الطب، أي يشترط تقلد هذه الوظيفة سنوات معينة من الدراسة والتكوين، وحسب الجدول رقم (03) الخاص بسن الموظفين أين أعلى نسبة كانت للأطباء المتقدمين في السن بالمقارنة مع القيم الأخرى الخاصة بعمر عينة الدراسة، أما بالنسب لوجود تخصصات مثل تقني سامي في المستشفى هذا يعود إلى حاجة المستشفى إلى كادر يهتم بالأمور التقنية، خاصة أن المستشفى مزود بتجهيزات تقنية لهذا يشترط وجود هذا النوع من المجالات في المشافي والمصالح الصحية ولا بد من توظيف هذا النوع من العاملين بشكل ثابت لأن الأقسام معرضة إلى التعطيل وإتلاف الأجهزة التي يعمل بها الأطباء وتخص صحة المرضى بالدرجة الأولى.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.

النسبة المئوية%	التكرار	الخبرة المهنية
48.8%	20	من 1-5 سنوات
46.3%	19	من 6-10 سنوات
4.9%	2	من 11-15 سنة
100.0%	41	المجموع

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

تعليق:

يبين الجدول الآتي مجموعة من القيم الخاصة بالخبرة المهنية التي يملكها العاملون في مستشفى بن زرجب، وكانت أعلى نسبة من 1-5 سنوات بنسبة 48.8%، وتليها الفئة التي ما بين 6-10 سنوات بنسبة تقدر ب46.3%، وآخر نسبة سجلنا 4.9%.

تحليل:

نستنتج أن الأشخاص الذين يملكون خبرة 5 سنوات أكبر من نسبة العمال الذين يملكون من 6-10 سنوات خبرة من العمل، وهذا مؤشر يدل على وجود طاقات شابة في المستشفى وأن العاملين الذي يعملون في هذه المصلحة تم توظيفهم مؤخرًا، كما يدل على وجود مشروع إدماج تتبناه المؤسسة الإستشفائية بمدينة عين تموشنت خاصة فئة الشباب المتخرج حديثًا من كليات الطب وهذا يخص أيضا الطلبة المتعاقدين وحتى الحاصلين فقط على شهادة طب العام.

إن اعتماد المستشفى على مثل هذا النوع من الإستراتيجيات في التوظيف هو القدرة على احتواء الخريجين والأطباء وتنفيذا لبرامج وزارية تصدرها وزارة التشغيل وغيرها من المصالح التي تدعو إلى إدماج العمال في الجزائر، أما بالنسبة للنسب الأخرى فهي تتعلق بالعناصر التي تم إدماجها في مراحل متقدمة وهم الدكاترة والدرجات العليا، بروفيسور وغيرها من المراتب.

الجدول رقم (07): يوضح ثبات الإستبيان.

البيان	عدد العناصر	قيمة معامل alpha cronbach
جميع محاور الإستبيان	19	;728

المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss .

تعليق:

نلاحظ من هذه النتائج أن قيمة معامل الثبات Alpha يساوي 0.728 وهو معامل ثبات مقبول، أي أدواتنا المستخدمة صحيحة.

بيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى:

الجدول رقم (08): يوضح توزيع مفردات العينة حسب ممارسة العمل من قبل.

النسبة المئوية%	التكرار	ممارسة العمل من قبل
58.5%	24	نعم
41.5%	17	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه القيم المتعلقة بالأعمال التي قامت بها عينة الدراسة من قبل وسجلنا أعلى نسبة 58.5%، وأقل نسبة 41.5%.

تحليل:

نستنتج أن أغلبية العاملين مارسوا أعمال أخرى غير أعمال التمريض، أو غيرها من المهام الموكلة إليهم داخل مستشفى بن زرجب وعلى الأغلب هي أعمال حرة، وأخرى قد ترتبط بعقود توظيف دون إدماج هذا النوع من الأعمال توفره المؤسسات التي تعمل في مجال الصحة خاصة الجديدة منها كمصحات الخاصة ومراكز التحليل الطبية وغيرها من المؤسسات التي تنشط في المجالات الأخرى، بالإضافة إلى الأعمال الخارجة عن إطار وتأطير المؤسسات والشركات كبيع المنتجات خاصة عندما لا تتوفر برامج إدماج على مستوى المجال والتخصص يجعل الأفراد يبحثون عن مناصب شغل بغض النظر عن التعاقد، وتعود أقل نسبة إلى الأشخاص الذين قد تعاقدون مباشرة أو بصفة آلية.

الجدول رقم(09): يبين كيفية إلتحاق أفراد العينة بعقود ما قبل التشغيل.

النسبة المئوية%	التكرار	كيفية إلتحاق بعقود ما قبل التشغيل
75.6%	31	عن طريق وكالة ANEM
12.2%	5	عن طريق النشاط الاجتماعي
/	/	دعاية إعلامية
9.8%	4	توصية
2.4%	1	أخرى
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يوضح الجدول أعلاه القيم الخاصة بالخيارات التي وضعت أمام عينة الدراسة وكيفية إلتحاقها بعقود ما قبل التشغيل، وكانت أعلى نسبة عن طريق وكالة التشغيل ANEM بنسبة 75.6% وتليها النسبة الثانية كانت عن طريق النشاط الاجتماعي ب 12.2% وآخر نسبة خاصة بالتوصيات قدرت ب9.8%، باضافة إلى أسباب أخرى بنسبة 2.4%.

تحليل:

نستنتج من ترتيب القيم التالية أن وكالة التشغيل تقوم بتوظيف وإرسال الموظفين إلى المؤسسات العامة والخاصة بصفة عامة، والمؤسسات الإستشفائية بصفة خاصة وهذه الصلاحيات تمنحها إليها وزارة العمل والتشغيل، وكذلك الترابط الموجود بين المؤسسات والمديريات والتنسيق بين طلب العمل والتوظيف هذا الوسيط يحقق منافع لأطراف متعددة يستفيد منها المواطن والمؤسسة التي تحتاج إلى المورد البشري، وهذا ماحقته وكالة التشغيل بولاية عين تموشنت للعمال المصلحة الاستشفائية بن زرجب، أما بالنسبة للنشاط الإقتصادي الذي تقوم به هذه المؤسسات المسؤولة عن التوظيف بوضع منشورات عبر كافة الوسائل والقنوات لنشر برامج الإدماج والتوظيف ومختلف التخصصات التي تريد عدد معين من الموظفين وغيرها من المصادر التي توفر بيانات للأشخاص الراغبين في الحصول على وظيفة في المؤسسات العامة والخاصة. أما بالنسبة للتوصيات التي ينتقل الموظف من خلالها إلى العمل والحصول على فرصة التشغيل وذلك عن طريق بعض الإمتيازات التي تمنحها المؤسسات الكبرى في الجزائر وهي من حق الموظف أن يترك مكانه

لأحد أبناءه بعد تقاعده هذا النوع من التوصيات تسمح بها القوانين السارية في هذه المؤسسات إلا في بعض الإستثناءات والتي تخص المسابقات، أما بالنسبة للتوصية دون سلطة معنوية أو قانون أو ما يسمى الواسطة التي إجتاحت أغلب مؤسسات الدولة هذا مؤشر يعرقل عملية التوظيف بالشكل السليم ويخلف أضرار في كل أنحاء المؤسسة خاصة إذا لم يتوفر شرط الكفاءة لدى الأشخاص المعنيين بالواسطة.

الجدول رقم (10): يوضح أن البطالة والظروف الاجتماعية هي الدافع لتسجيل في هذا البرنامج.

النسبة المئوية%	التكرار	دافع التسجيل البطالة والظروف الإجتماعية
78.0%	32	نعم
22.0%	9	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يوضح الجدول أعلاه النسب الخاصة بالظروف التي جعلت موظفي المديرية الإستشفائية بن زرجب التسجيل في البرنامج، وسجلنا أعلى نسبة التي أجابت بنعم 78.0%، وأقل نسبة التي أجابت بلا 22.0%.

تحليل:

نستنتج أن الأوضاع الإجتماعية هي التي تتحكم في جميع نواحي، والوضع الإجتماعي الغير مستقر يجعل الفرد يبحث عن منافذ مادية يغطي بها التكاليف الحياتية، ولهذا يلجأ إلى مؤسسات التشغيل للحصول على وظيفة كنوع من الضمانة المادية للفرد، فهو بحاجة إلى المؤسسات في حصول على منصب، والمؤسسات بحاجة إلى الكوادر بشرية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة والغرض الذي أنشأت من أجله.

الجدول رقم (11): يوضح نظرة الموظف لعمله في إطار عقود الإدماج.

النسبة المئوية%	التكرار	نظرة الموظف لعمله في إطار عقود الإدماج
34.1%	14	مصدر دخل مادي
51.2%	21	مكسب للخبرة المهنية
14.6%	6	أفضل من البطالة
/	/	إكتساب نقاط تدعمك في مسابقات التوظيف
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب المتعلقة بنظرة العامل في إطار عقود الإدماج، وأعلى نسبة كانت 51.2% والمرتبة الثانية مصدر دخل مادي بنسبة 34.1%، أما آخر نسبة خصت أفضل من البطالة بنسبة 14.6%.

تحليل:

نستنتج أن الموظفين يرغبون في إكتساب خبرة كبيرة من طرف المناصب الذين هم مسؤولين عليها خاصة أن مجال الصحة يحتاج إلى مدة زمنية معتبرة من أجل الحصول على المهارات اللازمة في مراحل التشخيص والعلاج، وهذه الفرصة تمنحها المراكز الإستشفائية العامة والخاصة ولهذا تفضل هذه الفئة أن تملك عقد كوثيقة تثبت مدى الكفاءة التي توصل إليها الطبيب في المراحل الأولى من العمل هذا من الناحية العملية، والحصول على إثبات، ويندرج ضمن هذا الحرص خلق فرص جديدة للتوظيف في مصالح أخرى أو مستشفيات، ويمكن تفسير نظرة العمال للوظيفة على أنها مصدر دخل مادي هذا لتغطية التكاليف الإجتماعية وتحقيق العيش الكريم خاصة، وهذا ما تم التوصل إليه في الجدول رقم (10).

الجدول رقم (12): يوضح أن العمل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يتيح فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم.

النسبة المئوية%	التكرار	العمل ضمن جهاز المساعدة يتيح فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم
97.6%	40	نعم
2.4%	1	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب المتعلقة بالعمل ضمن جهاز المساعدة الذي يضمن الإدماج المهني ويقدم الاستفادة من منصب عمل دائم، وسجلنا أعلى نسبة التي أجابت بنعم 97.6%، ولا بـ 2.4%.

تحليل:

نستنتج من خلال هذه النسب أن الموظفين على دراية بالإجراءات الإدارية التي تخص عملية التوظيف في المؤسسات التشغيلية أو المستشفيات وهذا مؤشر إيجابي لأن كل المعلومات والبيانات الخاصة بالتوظيف تكون متواجدة لدى الموظفين ليسهل عليهم أخذ القرارات المناسبة بشكل منتظم ويسمح لهم بأخذ كل الفرص ما قبل الإدماج وحتى قبل العقود، وهذا ما ترمي إليه السياسات التشغيلية في الجزائر بوضع مجموعة من التسهيلات والفرص الأولية للموظفين كخطوة لتوظيف والحصول على منصب شغل دائم.

ومن ضمن البرامج التي تضعها وزارة التشغيل، التبرصات، فترات التجريب والتكوين بمدة زمنية تضمن إستعداد الموظف للأداء الكامل للوظيفة وإكتساب الكفاءة المهنية اللازمة، باعتبار التكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي، وإكتساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو إعدادته وتهيئته للترقية إلى وظيفة أعلى أو الإنتقال إلى موقع تنظيمي جديد، لذا فإن التكوين نشاط رئيسي مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة، بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي¹.

¹ بن شعبان سميرة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018-2019، ص 23.

الجدول رقم (13): يوضح المعايير المعتمدة في عملية تنصيب بعقد الإدماج.

النسبة المئوية%	التكرار	معايير التنصيب في عقد الإدماج
68.3%	28	أقدمية الشهادة والتسجيل
24.4%	10	حاجة المؤسسة المستخدمة
7.3%	3	بناء على الوساطة
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب المتعلقة بسبب توظيف الموظفين داخل المصلحة الإستشفائية بن زرجب وكانت أعلى نسبة حسب الشهادة بنسبة 68.3%، وفي المرتبة الثانية حاجة المؤسسة للخدمات بنسبة 24.4%، وآخر نسبة كانت 7.3% بناء على الوساطة.

تحليل:

نستنتج أن العمال الذين يعملون في المستشفى هم ذو إختصاصات وهذه المؤسسة بحاجة إلى تخصص معين دون غيره، لأن مهنة الطب تعتبر من المهن الصعبة وتتطلب تكوين مستمر ودائم ويصعب العمل في هذا المجال دون الحصول على شهادة تأكد مدى كفاءة وجاهزية هذا المورد في أداء الوظائف التي توكل إليه، بحيث تعني الكفاءات ما لدى الموظف من معلومات ومهارات وإتجاهات وقيم، تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به ذلك الموظف¹، أما بالنسبة لحاجة المؤسسة للموظفين والأطباء فهذا يعود إلى طبيعة المؤسسة إذ تشترك في الطابع العام والخاص أي يحمل المستشفى الجانب العمومي والخاص معا وعملية التوظيف هنا لا تشترط فتح مسابقات لضم الأطباء وتوظيفهم ولا تتطلب برامج وزارية تنفذها وزارة التشغيل حسب الجانب العمومي في التسيير بل تقوم بالتوظيف المباشر دون الرجوع إلى أي برنامج، وتتم عملية التوظيف في حالة تقاعد الأطباء أو مغادرتهم أرض الوطن.

¹ ناجي حزام، تأثير العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر في علم الإجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2019-2020، ص 43.

وتدل آخر نسبة أن هناك توظيف عن طريق الوساطة لكن بنسب قليلة جدا مقارنة بالقيم الأخرى إلا أن هذا يعتبر مؤشر سلبي قد يؤثر على صورة وسمعة المؤسسة الإستشفائية والضرر الذي قد يلحقه الموظفين الغير متمكنين للمؤسسة وللمرضى المستشفى وهذا ما تم التوصل إليه في الجدول رقم (09).

الجدول رقم (14): يبين عملية إنتقال لعقود الإدماج بعد قضاء فترة عقد ما قبل التشغيل.

النسبة المئوية%	التكرار	عملية إنتقال لعقود الإدماج بعد قضاء فترة عقد ما قبل التشغيل
80.5%	33	نعم
19.5%	8	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب المتعلقة بإنتقال عينة الدراسة إلى عقود الإدماج بعد قضاء فترة عقد ما قبل التشغيل وكانت أعلى نسبة أجابت بنعم قدرت ب80.5%، وآخر نسبة أجابت بلا 19.5%.

تحليل:

نستنتج أن موظفي مستشفى استفادوا من عقد قبل التشغيل وهذا إنطلاقا من البرامج التوظيفية التي أقرتها وزارة تشغيل الشباب ومنح فرص الحصول على مناصب ثابتة ودائمة للموظفين، ونستنتج أن هذه القوانين تساعد على تنظيم وضبط العملية التوظيفية في مجال الصحة بصفة خاصة وهذا ما تم التوصل إليه في تحليل الجدول رقم (12)، والمجالات الأخرى بصفة عامة، أما بالنسبة للفئة التي أجابت بلا قد تغير المؤسسات أو تنتقل بشكل دوري مكان العمل وهذا أيضا ضمن البرامج التي تضعها الدولة ووزارة التشغيل.

سؤال: ما رأيك في سياسة الإدماج المهني؟

أجابت أحد المبحوثين (أنثى، 28 سنة، مستوى جامعي) "نحن مع هذا النوع من الإجراءات خاصة المتعلقة بالإدماج السياسات العامة التي تسير بها الادارات والمؤسسات الجزائرية".

حيث أبدى المبحوث قبوله لهذه السياسة فهي وليدة القوانين والنصوص التي تنظم عملية التوظيف في البلاد وإنطلاقا من حاجة المؤسسات العامة والخاصة إلى الموارد البشرية في ملا المناصب الشاغرة وهذا شيء إيجابي يدل على السير المستمر لجل العمليات الوظيفية التي تمس كل مؤسسات القطاع العمومي والخدمات.

الجدول رقم (15): إرتباط عقد عمل مع المؤسسة يمنح الشعور بالإستقرار.

النسبة المئوية%	التكرار	إرتباط عقد عمل مع مؤسسة يمنح شعور بالإستقرار
87.8%	36	نعم
12.2%	5	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول التالي مجموعة القيم الخاصة بمدى إرتباط عينة الدراسة بعقد عمل مع المستشفى وإعطائه إحساس الإستقرار وكانت أعلى نسبة التي أجابت بنعم 87.8%، وأقل نسبة أجابت بلا قدرت ب12.2%.

تحليل:

نستنتج أن عينة الدراسة مستقرة في الوظيفة التي يمنحها إليها مستشفى بن زرجب وهذا دلالة على الرضا الوظيفي الذي يحس به الكادر البشري العامل، وهذا ناتج عن النظام الداخلي الذي يسير عليه المستشفى من إتفاق وإحتواء الأطباء وتوفير شروط العمل وكل العوامل المادية والمعنوية التي تساعد على إستقرار العمال، فمن جهة يعتبر إستقرار الموظف أحد الأصول العامة للإدارة عند هنري فايول حيث يرى "أن بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمله لآخر، وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل"¹، ومن جهة أخرى ضمان العمل الدائم بعقد يساعد على الإستقرار النفسي ويجعل الأطباء يقدمون كل ما عندهم من إمكانيات في سبيل السير الحسن للمؤسسة، أي أن الضمانات هي التي تحقق الإستقرار داخل المؤسسات مهما كانت طبيعة عملها.

الجدول رقم (16): يوضح مدى شعور الموظف بالانتماء إتجاه المؤسسة.

النسبة المئوية%	التكرار	شعور بالانتماء للمؤسسة
78.0%	32	نعم
22.0%	9	لا
100.0%	41	المجموع

¹ سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه LMD في علم الإجتماع والديموغرافيا، تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة باتنة 1، 2018-2019، ص209.

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب الخاصة بمدى إحساس العاملين في مستشفى بن زرجب بالانتماء إلى المؤسسة وكانت أعلى نسبة أجابت ب نعم 78.0%، وأقل نسبة أجابت بلا قدرت ب 22.0%.

تحليل:

نستنتج من القيم التي يوضحها الجدول رقم(16) أن أغلب موظفي المستشفى يشعرون بالانتماء وهذا نتيجة المعاملة الجيدة سواء المهنية أو العاطفية بين المسؤولين والأطباء وتوفير الجو المناسب وتقدير المجهودات التي يقوم بها العمال اتجاه المستشفى وغيرها من التحفيزات والتقدير الذي يقدمه المستشفى للعمال، كل هذا يصب في الإهتمام بالعمال فيحس هذا الكادر البشري أنه ينتمي بشكل مباشر إلى هذه المصلحة خاصة أن العاملين في المستشفى يقدون ساعات طويلة من العمل وهذا بسبب طبيعة العمل في مجال الصحة، إذ تؤكد نظرية التبادل الاجتماعي لبيتر بلاو، أن الانتماء كحاجة إنسانية تقابلها عوامل تنظيمية منها توفير الفرصة في المنظمة للأفراد للتفاعل معا والمشاركة والإشراف المناسب، والذي يتسم بعلاقة الصداقة بين المشرف والمرؤوسين وتوافر الفرصة للعمل كفريق، وانتشار المناخ الاجتماعي في التنظيم¹.

كما يقضي العمال أغلب أوقاتهم في العمل مع العائلة المهنية أكثر من المنزل وأسرتهم البيولوجية، أما بالنسبة لأقل نسبة من المبحوثين الذين أجابوا بلا قد يكونوا التحقوا مؤخرا إلى المستشفى وتم توظيفهم عن طريق الإدماج أو ما قبل الإدماج، ولهذا لا يشعرون بالانتماء لأنهم لم يقضوا وقت كبير في المصلحة الإستشفائية.

الجدول رقم (17): يوضح مدى تحقيق الإدماج الإستقرار المهني.

النسبة المئوية%	التكرار	يحقق الإدماج الإستقرار المهني
95.1%	39	نعم
4.9%	2	لا
100.0%	41	المجموع

¹ عبد القادر محمدي، دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص73.

تعليق:

يبين الجدول التالي مدى تحقيق الإدماج للإستقرار المهني لعينة الدراسة وأعلى نسبة أجابت بنعم 95.1% وأقل نسبة أجابت بلا 4.9%.

تحليل:

نلاحظ أن الإدماج يحقق لعمال مصلحة بين زرجب الإستقرار المهني، لأن الإستقرار المهني نابع من عوامل نفسية التي تشجع على تقديم الأفضل وبشكل مثالي ونستنتج أن الإستقرار النفسي يحقق الإستقرار المهني وهنا تبرز المؤشرات النفسية ومساعدتها على الإنجاز وهذه الدوافع المعنوية لا تتحقق إلا في وجود ضمانات وهي الإدماج والحصول على منصب دائم.

ويشير الكاتب إبراهيم رمضان الديب إلى أن الإستقرار الوظيفي يعني " قدرا جيدا من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان للمؤسسة وللعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة"¹.

الجدول رقم (18): توزيع أفراد العينة حسب تسوية وضعيتهم عن طريق الإدماج.

النسبة المئوية%	التكرار	تسوية وضعية الموظف عن طريق الإدماج
92.7%	38	نعم
7.3%	3	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يوضح الجدول أعلاه النسب المتعلقة باعتقاد عينة الدراسة أن وضعيتهم تم تسويتها من خلال الإدماج وسجلنا أعلى نسبة التي أجابت بنعم 92.7% وأقل نسبة أجابت بلا قدرت ب 7.3%.

تحليل:

نستنتج أن أغلبية العمال يعتبرون أن توظيفهم تم عن طريق الإدماج وهذا حسب البرامج الوزارية والمخططات التي تسعى الدولة على تنفيذها في مجال الصحة وكذلك رغبة الخواص في توظيف العمال داخل المصالح

¹ عزاوي حمزة، تحفيز الإستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة)، مجلة أفاق علمية، عدد02، جامعة بسكرة، 2018، ص81.

الإستشفائية، كل هذه الخلفيات الإدارية والتنموية تعود إلى مشاريع تقودها الدولة وأن الإنتقال من العقود ما قبل التشغيل إلى عملية الإدماج هي خطوات تنفذ بشكل آلي ومحددة بسنوات عمل على حسب التخصصات والمؤسسات التي تعاني نقص في المورد البشري، بالإضافة إلى إطلاع عمال مصلحة بن زرجب إلى هذه التفاصيل والإجراءات والتي توضع للعاملين كيف تتم عملية التوظيف وإنطلاقاً من ماذا ولهذا نجد أغلب عينة الدراسة مطلعة على حيثيات التوظيف وأن وضعيتهم تم تسويتها من خلال الإدماج وهذا ما تم التوصل إليه في تحليل الجداول رقم (09) و(12).

بيانات المتعلقة بالفرضة الجزئية الثانية:

الجدول رقم (19): يوضح مدى فعالية العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل.

النسبة المئوية%	التكرار	العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي
68.3%	28	نعم
31.7%	13	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب الخاصة أن العمل في إطار العقود ما قبل التشغيل هو عمل فعلي، وتم تسجيل أعلى نسبة من المبحوثين الذين أجابوا بنعم قدرت بـ 68.3% وأقل نسبة كانت 31.7%.

تحليل:

نستنتج من خلال القيم التالية أن موظفي مستشفى بن زرجب يعتبرون العمل ما قبل التشغيل هو عمل فعلي وأن قيامهم بالمهام التي تقدم إليهم بشكل جيد ولا يقل أهمية بالمنصب أو المرتبة التي يتقلدها الموظف وهذا مؤشر إيجابي يدل على مدى فاعلية الأشخاص العاملين في المصلحة الإستشفائية خاصة أن هذا النوع من المهن يحتاج إلى الصدق في أداء الوظيفة لأن الطرف الآخر هم مرضى وهنا نلمس مدى كفاءة وجدية الطاقم البشري للمؤسسة الاستشفائية.

الجدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب فرص التدريب والتكوين للعمال عقود ما قبل التشغيل مقارنة بالعمال الدائمين.

النسبة المئوية%	التكرار	فرص التدريب والتكوين للعمال عقود ما قبل التشغيل مقارنة بالعمال الدائمين
63.4%	26	نعم
36.6%	15	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب الخاصة بمدى حصول عمال مصلحة بن زرجب بنفس الحظوظ التكوينية التي حظي بها العمال الدائمين في المصلحة وكانت أعلى نسبة التي أجابت بنعم 63% وأقل نسبة كانت 36.6%.

تحليل:

نستنتج أن الموظفين في المستشفى يتلقون نفس الفرص في تكوين الكادر البشري مهما كانت صفتهم متعاقدين أو دائمين وهذا مؤشر إيجابي يدل على حرص المستشفى على التكوين الجيد لكل الفئات والأطوار والمستويات باختلاف مناصبهم وهذا يؤثر إيجاباً على المؤسسة الإستشفائية وعلى العاملين عليها، حيث يستفيد كل الأطراف من النتيجة المترتبة عن هذا النوع الجيد من التسيير والحرص على التكوين الجيد، وكل هذه المعطيات تحقق سمعة جيدة للمستشفى وتقدم إضافة مادية ومعنوية لكل الأطراف الفاعلين في هذا التنظيم بما فيهم المرضى الذين يترددون على المصلحة الاستشفائية.

الجدول رقم (21): يوضح مدى تناسب وظيفة العامل للتخصص والمؤهلات العلمية.

النسبة المئوية%	التكرار	تناسب الوظيفة مع التخصص والمؤهلات العلمية
82.9	34	نعم
17.1	7	لا
100.0	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول الآتي النسب الخاصة عن مدى مناسبة الوظيفة الحالية لتخصص عينة الدراسة ومؤهلاتها العلمية وكانت أعلى نسبة التي أجابت بنعم 82.9% وأقل نسبة التي أجابت بلا قدرت ب17.1%.

تحليل:

نستنتج من خلال هذه القيم التي يوضحها الجدول (21) أن جل الموظفين في مستشفى بن زرجب هم من أهل الإختصاص خاصة أن هذا النوع من الوظائف يحتاج تخصص واحد ويصعب على الأشخاص الذين لم يتكفونوا في كلية طب العمل، كما أن أغلب المبحوثين هم أطباء وحسب الجدول رقم (13) فإن التوظيف يكون حسب الشهادة وأقدميتها، إلا إذا كان المشفى بحاجة إلى تخصصات أخرى لدعم الأقسام بمختصين بالتقنيات والبرمجة، وهذا ما توصلنا إليه في تحليل الجدول رقم (06) حاجة المؤسسة إلى تخصص تقني سامي، وكذلك تم التوصل من خلال الجدول رقم (13) في حاجة المؤسسة إلى أطباء في تخصصات أخرى.

ومع ظهور التخصصات العلمية الدقيقة والتي سهلت ووسعت عملية التوظيف في كل دول العالم والجزائر أين يتم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب إنطلاقاً من الخبرات والكفاءات التي تميزه عن غيره ويصعب على شخص آخر إتمام العمل دون الإطلاع والتخصص.

ومن خلال نظريات اختيار المهني، يفسر كثير من علماء النفس عملية الاختيار المهني وموائمة الفرد للعمل على أنها جانب من جوانب السلوك الإنساني الذي يتأثر بشخصية الفرد سواء الشعورية أو اللاشعورية أو كليهما، كما ترتبط بالقدرات الفرد، استعداداته، خبراته وميوله¹.

¹ أحلام عبايدية، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2006-2007، ص35.

الجدول رقم (22): يكلف العاملون ضمن جهاز مساعدة على الإدماج المهني بنفس مهام العمال المرسمين.

النسبة المئوية%	التكرار	تكليف العاملون ضمن جهاز مساعدة على الإدماج المهني بنفس مهام العمال المرسمين
46.3%	19	نعم
39.0%	16	لا
14.6%	6	أحيانا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول رقم (22) النسب المتعلقة بتكليف العمال المتعاقدين بنفس العمل الذي يكلف به المرسمين وكانت أعلى نسبة أجابت بنعم 46.3% وأقل نسبة أجابت بلا 39.0%.

تحليل:

نستنتج من خلال النسب التالية أن الأدوار الوظيفية لا تقسم بطريقة عشوائية بل تخضع لطبيعة منصب العمال داخل المصلحة الإستشفائية، وذلك بتقسيم العمل بشكل منتظم راجع إلى مدى جاهزية المورد البشري ومنصبه الدائم أو المؤقت، هذا مؤشر إيجابي يدل على توزيع الوظائف انطلاقاً من المنصب الذي يشغره العامل، لأن العمال الدائمين يملكون راتب دائم وجيد مقارنة للعمال الغير الدائمين وهذه النقطة مهمة بالنسبة للمسؤولين حتى لا يحدث مشاكل تجعل الفرد لا يحس بالانتماء والإستقرار داخل المشفى، بالإضافة إلى التفاوت في المهارات والأداء الوظيفي لكل من الموظفين المتعاقدين والدائمين إذا لا يتم تقديم مهام صعبة وغير واضحة للمتعاقد في حين أن الموظف المندمج يملك الخبرة الكافية في عملية تسيير العمل خاصة في مجال الصحة الذي يتطلب الخبرة الكاملة والكافية لنجاح العمل.

لقد قدمت نظرية البيروقراطية الإدارية لماكس فيبر مجموعة من المبادئ والمفاهيم من حيث تقسيم العمل فهي تؤكد على أهمية توزيع الأعمال على الأفراد العاملين على أساس خبراتهم وتخصصاتهم، وقيام كل فرد

بأداء عمل محدد يتوافق مع قدراته وإمكانياته الجسدية والذهنية، لأن من شأن ذلك ضمان الدقة في العمل وتحقيق مبدأ الكفاية في توزيع الأعمال¹.

الجدول رقم (23): يوضح الصعوبات التي يواجهها الموظف عند التحاقه بالعمل لأول مرة.

النسبة المئوية%	التكرار	الصعوبات التي يواجهها الموظف عند التحاقه بالعمل لأول مرة
65.9%	27	عدم إتقاني للعمل
22.0%	9	عدم تكيفي مع الوسط المهني في البداية
12.2%	5	صعوبة التنقل من مكان العمل إلى المنزل
100.0	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب المتعلقة بالصعوبات التي واجهتها العينة في العمل لأول مرة، وكانت أعلى نسبة هي عدم إتقان العمل بنسبة 65.9%، وفي المرتبة الثانية عدم التكيف مع الوسط المهني في البداية بنسبة 22%، وآخر نسبة تمثلت في صعوبة التنقل من مكان العمل إلى المنزل بنسبة 12.2%.

تحليل:

نستنتج أن أغلب عينة الدراسة لم تتمكن من إتقان العمل عند بداية عمل وهذا أمر طبيعي لأن أي مهنة تحتاج إلى الخبرة واكتساب المهارات لا تكون إلا عن طريق الممارسة الدائمة للعمل يكتسب الخبرة الكافية، أما بالنسبة لصعوبة التكيف في محيط العمل فهذا مرهون بمدى إستعداد الطاقم البشري للعمل الجماعي وتقبل بعضهم البعض مهما كانت مراتب وأدوار المهنية، خاصة في البداية يصعب الإتفاق حول

¹ سعاد حفاف، محاضرات في نظريات التنظيم والتسيير، العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2018-2019، ص36.

عمل واحد وهذا يحتاج وقت لمعرفة أفعال وردود أفعال العمال الذين ينتمون إلى نفس الأقسام والمصالح، وكذلك حدوث مشاكل وسوء الفهم بين الكادر البشري في البدايات وهذه المشاكل تخص أي مؤسسة مهما كانت طبيعة العمل الذي تقوم به.

الجدول رقم (24): يوضح إن كانت إمكانية الترسيم في هذا المنصب يشجع الموظفين على زيادة الأداء وتقديم الأفضل.

النسبة المئوية%	التكرار	إمكانية الترسيم في المنصب يشجع الموظف على زيادة الأداء وتقديم الأفضل
43.9%	18	نعم
56.1%	23	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول رقم (24) القيم الخاصة بحالة وجود إمكانيات لترسيم في المنصب عند التحفيز وتقديم الأفضل للمؤسسة والمنصب معا وكانت أعلى نسبة أجابت بلا 56.1%، وأقل نسبة أجابت بنعم قدرت 43.9%.

تحليل:

نستنتج أن العمال لا يقدمون إضافات ولا مجهودات حيال تنصيبهم ولا يقدمون الأفضل قبل الإدماج، وهذا ناتج عن بعض الوعود الكاذبة التي يقدمها المسؤولين والمدراء داخل أغلب المؤسسات الجزائرية للموظفين وإمكانية توظيفهم في حالة تقديم مجهود إضافي وتعزيز أدائهم الوظيفي، وهذا مؤشر يدل على مدى رغبة العاملين في تقلد مناصب والحصول على الإدماج قبل أي قرار أو إضافة وذلك أن عملية الإدماج والتوظيف في المؤسسات العمومية تخضع لبرامج وخطط وزارية تنفذها المصالح التشغيل وهذا ما تم التوصل إليه في تحليل الجداول السابقة الخاصة بعملية التوظيف.

الجدول رقم (25): يوضح مدى تناسب الأجر الحالي الذي يتقاضاه الموظف مقارنة بالمهام الموكلة إليه.

النسبة المئوية%	التكرار	تناسب الأجر مع المهام الموكلة
90.2%	37	كافي
9.8%	4	غير كافي
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه النسب المتعلقة بتقييم عينة الدراسة للأجر الحالي الذي يتقاضاه مقارنة بالمهام التي توكل إليه، وكانت أعلى نسبة أجابت بكافي قدرت بـ 90.2% وأقل نسبة أجابت بـ غير كافي قدرت بـ 9.8%.

تحليل:

نستنتج أن المؤسسة الإستشفائية بن زرجب تقدم راتب يرضي العمال، وهذا مؤشر إيجابي خاصة أن الدافع المادي موجود للعمل، وهنا يقدم الموظف كل ما يملك من إمكانيات ومهارات في سبيل تحقيق هذا العمل ويعود بالإيجاب على المؤسسة وعلى الأداء الوظيفي للعامل وانعكاساته على المرضى وعلى العاملين بين المصالح الأخرى داخل المستشفى، وبناء على نظرية الإدارة العلمية التي تقوم على إفتراضات فريديريك تايلور¹ أن لأجر المادي المدفوع للعامل يعد دافعا رئيسيا لتحسين كفاءة الأداء، حيث كلما قامت المنظمة بدفع أجر أعلى وحوافز مادية أكثر كلما ضاعف العامل جهده في إنجاز الفعاليات الإنتاجية المناطة به¹ وبما أن الكادر البشري راض عن ما تقدمه المؤسسة الإستشفائية من دخل مادي، هذا يؤكد استقراره المادي والمعنوي داخل الوظيفة الموكلة إليه، كذلك الدخل الفردي للعاملين يختلف باختلاف التخصصات والميادين الذين يعملون فيها، ونخص القول بالأطباء خاصة إذا كانوا مندمجين إذ يكون دخلهم مرتفع مقارنة ببعض المهن الأخرى ويتحكم في تحديد الرواتب طبيعة المؤسسة التي يعمل فيها الأطباء إذا كانت خاصة أم عامة وميزانيتها ومكانتها وغيرها من العوامل الأخرى.

نستنتج أن زيادة الرواتب مرهون بعملية التوظيف أي زيادة الراتب عندما يكون العامل مدمج من قبل المستشفى وفي حالة الإدماج المهني يشعر بالرضى والإستقرار النفسي مما يجعل العامل يحسن من أدائه الوظيفي.

1 سعاد حفاف ، مرجع سابق، ص30.

الجدول رقم (26): يوضح مدى اكتساب الموظف للمعارف وخبرات التي لم يكن يعلمها من قبل.

النسبة المئوية%	التكرار	اكتساب الموظف للمعارف والخبرات
97.6%	40	نعم
2.4%	1	لا
100.0%	41	المجموع

تعليق:

يبين الجدول أعلاه القيم المتعلقة باكتساب عينة الدراسة للمعارف والمكتسبات التي لم يكن يعلمها من قبل، إذ أجابت أغلب عينة الدراسة بنعم بنسبة قدرت ب 97.6%، وفي المقابل نجد أقل نسبة أجابت بلا قدرت ب 2.4%.

تحليل:

نستنتج من خلال القيم التي يوضحها الجدول رقم (26) أن مؤسسة بن زرجب تكون الموظفين على إختلاف مهامهم من أطباء وإداريين وتقنيين وغيرهم من الكوادر العامل في هذه المصلحة وتقدم له دورات تكوينية تساعدهم في تطوير مهاراتهم الكل حسب مجاله والمصلحة والقسم الذي ينتمي إليه، وهذا مؤشر إيجابي يزيد من فاعلية العمال داخل المصلحة ويزيد من حظوظهم في الحصول على منصب ثابت والإستفادة من برامج الدمج بموجب القرارات الوزارية والتنموية، وأن عمليات التكوين تساعد المؤسسة على كسب كوادر وإطارات وطنية قادرة على تسيير المجال الصحي بشكل جيد.

الجدول رقم (27): علاقة ارتباط بيرسون بين متغير البعد الإيديولوجي ومتغير عدم الشعور بالإستقرار.

Corrélations

		البعد الإيديولوجي	عدم الشعور بالاستقرار
البعد الإيديولوجي	Corrélacion de Pearson	1	-,015
	Sig. (bilatérale)		,926
	N	41	41
عدم الشعور بالإستقرار	Corrélacion de Pearson	-,015	1
	Sig. (bilatérale)	,926	
	N	41	41

** La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (27) نجد أن:

أ- قيمة $Sig= 0.926$ وهي أكبر من 0.05 والتي تمثل احتمال الخطأ المسموح به، إذ نقول أن ليس هناك ارتباط دال إحصائياً بين متغير البعد الإيديولوجي ومتغير الشعور بعدم الاستقرار.

ب- $R= -0.015$ أي أن الارتباط عكسي ضعيف جداً.

الجدول رقم (27): علاقة ارتباط بيرسون بين متغير تمثلات العمال السلبية ومتغير الأداء الوظيفي.

Corrélations

	تمثلات العمال السلبية	الأداء الوظيفي
تمثلات العمال السلبية	1	,206
Corrélacion de Pearson		
Sig. (bilatérale)		,196
N	41	41
الأداء الوظيفي	,206	1
Corrélacion de Pearson		
Sig. (bilatérale)	,196	
N	41	41

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (27) نجد أن:

أ- قيمة $Sig= 0.196$ وهي أكبر من 0.05 والتي تمثل احتمال الخطأ المسموح به، إذ نقول أن ليس هناك ارتباط دال إحصائياً بين متغير تمثلات العمال السلبية ومتغير الأداء الوظيفي.

ب- $R= 0.206$ أي أن الارتباط طردي ضعيف.

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

1- البيانات الشخصية:

غالبية عينة الدراسة تتألف بشكل أساسي من الإناث، فهي أكثر حظاً في الحصول على وظائف في جهاز المساعدة على الإدماج المهني وهذا ما تظهره نسبة الإناث بـ 95.1% مقابل نسبة الذكور بـ 4.9%، تعود هذه النتيجة لعدة أسباب من بينها كون المرأة تسعى إلى تحقيق التوازن بين العمل وحيات الشخصية، بحيث لهن القدرة على تحديد فترات العمل بناء على ما يتناسب مع احتياجاتهن الشخصية والمهنية، إلى جانب إستعدادهن الكامل للعمل المؤقت مقارنة مع الرجل الذي يسعى إلى الإستقرار المهني بدرجة الأولى. أما أغلب الفئات العمرية المستفيدة من برنامج الإدماج تتراوح أعمارهم ما بين (30-39) وهذا ما يؤكد من فاعلية هذا الجهاز في دعم وتعزيز فرص التوظيف للشباب حاملي الشهادات وتقنيين الساميين، ويعود ذلك إلى النسب المتحصل عليها من خلال المستوى التعليمي الخاص بالتعليم العالي المتمثل بـ 65.9% وتقني سامي بـ 17.1%.

وفيما يخص الحالة المدنية نجد فئة المتزوجين هي أعلى نسبة مقدرة بـ 58.5% وهذا يدل على مدى كفاية الدخل المخصص للموظف الذي يعمل على تحقيق إستقراره المادي وتحسين وضعه الإجتماعي. وفيما يتعلق بالخبرة المهنية نجد أعلى نسبة ترتبط بالأشخاص الذين يمتلكون خبرة 05 سنوات وبموجب هذا المعيار تتم إستفادة الموظف من المناصب الشاغرة وترقيته إلى مستوى أعلى.

2- إختبار الفرضية الجزئية الأولى:

يكمن البعد الإيديولوجي لعمال ما قبل التشغيل في عدم الشعور بالإستقرار لعملية الإدماج المهني.

لإختبار هذه الفرضية لابد من الإستناد إلى البيانات الميدانية للتحقق من البعد الفكري لدى العمال المتمثل في عدم الشعور بالإستقرار لعملية الإدماج المهني، أسفرت النتائج المتحصل عليها من خلال إعتقاد على الجداول (9-10-11-12-15-16-17-18) حيث تدل نتائج الدراسة الميدانية إلى:

أن وكالات التشغيل تعمل على توظيف وإرسال الموظفين إلى مؤسسات القطاع العام والخاص وذلك بتنسيق بين طلبات العمل والتوظيف لإستفادة الفرد من فرص العمل والمؤسسات التي تحتاج إلى قوى عاملة، تعود بالفائدة على الأطراف المعنية، وهذا ما أوضحته نتائج القيم الخاصة بالخيارات التي وضعت أمام عينة الدراسة وكيفية إلتحاقها بعقود ما قبل التشغيل، فقد أقر أغلبية المبحوثين بنسبة 75.6% عن طريق وكالة التشغيل ANEM في الجدول رقم (09)، يساهم هذا الأخير في وضوح المستقبل الوظيفي للعامل مما يشعره

بالراحة والإستقرار النفسي، وهذا ما أكدته النسبة 78.0% الموضحة في الجدول رقم (10) الخاصة بالظروف الإجتماعية التي جعلت موظفي المؤسسة الإستشفائية بن زرجب لتسجيل في هذا البرنامج من خلال لجوءه إلى مؤسسات التشغيل للحصول على العمل كوسيلة لتأمين الإستقرار المادي.

يبين لنا جدول رقم (11) بأن أعلى نسبة 51.2% تعود لتفضيل الفرد اكتسابه للخبرة المهنية وهذا يدل على رغبة العامل في تطوير مهاراته وتعزيز مكتسباته للحصول على منصب عمل دائم ضمن برنامج الإدماج المهني الذي يعمل على دمج في وظيفته الحالية، وبالتالي يحقق له الاستقرار المهني وهو ما يطمح إليه كل عاملين في مثل هذا النوع من العقود، فحسب إجابة أغلبية المبحوثين في الجدول رقم (12) وبنسبة 97.6% أن العمل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يتيح لهم فرص الاستفادة من منصب عمل دائم، باعتبار هذه السياسات التشغيلية خطوة أساسية في تسهيل وتوفير فرص تضمن حصول العامل على وظيفة دائمة.

كما توصلنا أيضا من خلال نتائج القيم المتحصل عليها أن نسبة 87.8% في الجدول رقم (15) توضح مدى شعور المبحوثين بالإستقرار من خلال إرتباطهم بعقد عمل مع المؤسسة، فقط أكدت إجابات أغلبية المبحوثين في شعورهم بالإستقرار وهذا يظهر من خلال سلوكيات الأفراد التي تجلت في زيادة أدائهم اتجاه المؤسسة كما تجسدت في تقبل العامل لظروف عمله واستجابته الكاملة لها وتمثلة في رضاه عن مهنته. هذا ما انعكس على إجابة المبحوثين المتمثلة بأعلى نسبة 92,7% في الجدول رقم (18) من خلال سؤالهم حول اعتقادهم في تسوية وضعهم عن طريق الإدماج، فمن خلال هذا يتضح أن شعور العامل بالإستقرار المهني مرهون بمدى ثباته في المنصب الحالي المتحصل عليه.

أكدت نسبة 78.0% أن أغلب موظفي المستشفى يشعرون بالإنتماء اتجاه المؤسسة، ويمكن تفسير ذلك بأن الفرد مندمج في الوسط المهني بشكل جيد وهذا راجع لعدة عوامل من بينها، إقامة العلاقات والصدقات الجديدة عن طريق التواصل والتفاعل مع الآخرين، مما يعزز شعوره بالراحة والإستقرار المهني نتيجة إستفادته من الإدماج الذي يعمل على تحسين فرصهم الوظيفية وتعزيز تنميتهم الشخصية، ويمكن تفسير هذا الإنتماء من خلال وعي العامل بانضمامه للجماعة، واتفاقه مع معايير المؤسسة، وهذا ما تم إستناجه بناء على الجدولين رقم (16-17).

انطلاقا من النتائج المتحصل عليها يمكننا القول أن الفرضية الجزئية الأولى لم تتحقق كليا، نتيجة إفتراض الغير صائب للعامل المب على عدم الشعور بالإستقرار لعملية الإدماج المهني، لأن الواقع في مسألة التوظيف على عكس ذلك فالعاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل يشعرون بتأقلم، التكيف والإستقرار في عملهم خاصة أن عملية الترسيم في منصب دائم مرتبط بمدى كفاءة ومهارة الموظف، فهذا أخير مبني على

تفضيل الشغل المنتج ودائم، وهذا ما أوضحنه في الجانب النظري من خلال إعطاء تعريف لعملية الإدماج المهني.

3- إختبار الفرضية الجزئية الثانية:

إن تمثلات العمال السلبية لعملية الإدماج المهني تؤثر في مردودية الأداء الوظيفي.

لإختبار هذه الفرضية لابد من الإعتماد على الجداول (19-20-21-24-25-26)، للتحقق من مختلف تمثلات العمال السلبية لعملية الإدماج المهني وتأثيرها على مردودية الأداء الوظيفي، حيث تظهر البيانات المتحصل عليها فيما يلي:

تشير إجابات غالبية أفراد العينة أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل هو عمل فعلي، باعتباره خطوة أولوية لتحصيل وظيفة دائمة بحيث هذا العمل يلبي مختلف رغباتهم وإحتياجاتهم، انطلاقاً من تناسب مؤهلاتهم وإختصاصهم العلمي مع وظائفهم الحالية، بالمقارنة مع التكوين والتدريب المتحصل عليه وبالتالي تحقيق تطلعه في تحصيل وظيفة فعلية ومناسبة، وهذا ما يتضح جلياً من خلال الجداول (19-20-21).

وفيما يتعلق بتكليف العاملون ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بنفس المهام المرسمين، فقد أقر أغلبية المبحوثين أن نسبة 46.3% تشير إلى تساوي وتوافق في المهام الموكلة إليهم، وهذا يظهر لنا أن المؤسسة تعمل على تطوير موظفيها بشكل عام، من خلال تنظيم دورات تكوينية لتعزيز قدراتهم وزيادة مهاراتهم بشكل متساوي للحفاظ على مستوى عالي من الأداء وتقديم الخدمات، وهذا ما توصلنا إليه في إجابة المبحوثين حول مدى اكتسابهم للمعارف والخبرات في مجال العمل المتمثلة بنسبة 97.6% في الجدول رقم (26).

يوضح لنا الجدول رقم (25) بنسبة 90.6% رضا العمال عن الأجر المتحصل عليه بالمقارنة مع المهام المنفذة، فهي صورة عاكسة تعبر عن إعتراف المؤسسة بالجهود التي يبذلها الموظف في محيطه المهني، مما يحدد مكانته الإجتماعية، حيث يعتبر الإستقرار المادي أحد أهم عوامل زيادة أداء الموظف باعتباره أداة فعالة في توجيه السلوك الإنساني نحو الأفضل، وبالتالي زيادة حظوظه في حصول على منصب عمل دائم.

بينما توفير فرص العمل من خلال الترقية تعبر بأقل نسبة من الأجر في زيادة الأداء، فالحافز المادي يعمل على إستقرار وتحسين ظروفه الإجتماعية، باعتبارها الهدف الأول والأساسي للجوءه إلى عالم الشغل، وهذا ما أوضحتة نسبة 43.9% في الجدول رقم (24).

ومن خلال النتيجة المتحصل عليها نستطيع القول بأن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت بصورة واضحة لكن بصفة جزئية، بحيث نجد العمال يكلفون بنفس المهام العمال المرسمين مع إمكانية إكتساب المعارف والخبرات في حين تحسين مستويات الأداء مرتبط بعامل الأجر، بينما إمكانية ترسيم ضعيفة في تحفيز العامل على زيادة الأداء، هذا ما لم يتم تحققه.

الإستنتاج العام:

من خلال ما توصلنا إليه بناء على تحليل نتائج الجداول الخاصة بالفرضيتين الأولى والثانية للدراسة نستنتج، على رغم من أن برامج الإدماج المهني الموجهة لفئة الشباب حاملي الشهادات لا يتمتع بالإستقلالية التي تجعله يتصف بنوع من المرونة في تنفيذ مهامه، وترقية نشاطات التنمية، وكذا تسهيل السيرورة الوظيفية، إلا أنه حقق إلا حد ما دورا هاما من خلال تبني منهجية تشغيلية في التقليل من حجم البطالة.

تعتبر عملية الإدماج المهني من الآليات التي حاول وضع تنظيم عملي لقطاع التشغيل من خلال اقتراحه لعدة إستراتيجيات إصلاحية تعمل على تحسين وإعادة تأهيل طالبي العمل، وكذا ربطه بالمؤسسات والإدارات العمومية التي توفر فرص عمل دائمة تتناسب مع مؤهلات ومعارف الموظف.

تتبين لنا الدراسة الدور الفعال لسياسات التشغيل المتمثل في تصحيح الإختلالات الممكنة من خلال تفعيل آلياتها وسياساتها التشغيلية التي اتضحت على شكل أنواع مختلفة من العقود لتمكين الأفراد من الحصول على العمل والحفاظ على وظائفهم.

تميزت هذه البرامج بدعمها لفئة البطالين من خلال تحسين وضعياتهم الإجتماعية والعملية، باعتبارها أداة تعمل على تنظيم الشغل، ترقية الأداء العمومي، وإجراء متابعة الإدارية للوظائف الشاغرة.

ومنه في الأخير يمكننا القول أن تمثلات عمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني تبرز مدى تقبل هذه الفئة لمثل هذه البرامج التي تعتبر من السياسات الفعالة المدعومة بجملة من القرارات التي تمكن العامل من الحفاظ على منصبه بصفتها دائمة.



الخاتمة



الخاتمة:

جاءت هذه المحاولة لإثارة الإشكاليات الواقعية التي ينطوي عليها الواقع الجزائري في مجال التشغيل ومحاولة تقديم رؤية معرفية وتصور عن حقيقة الأزمة في كافة تجلياتها وأبعادها، وهذا انطلاقا من دراستنا للتمثلات المتباينة لعمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني، في ظل مواصلة التهميش والإقصاء للمؤسسات العلمية والمؤهلة فمن أولويات التي عملت بها الحكومة الجزائرية للحد من مشكلة بطالة الشباب المؤهل إستحداث برامج وآليات من بينها عملية الإدماج المهني، حيث تعرف على أنها جهاز من الأجهزة التي حاولت وضع تنظيم عملي لقطاع التشغيل، وذلك من خلال ضم المعنويين في مختلف المؤسسات والإدارات بناء على قرار من اللجنة الولائية أو المركزية في منصب أو رتبة التي توافق مستوى تأهيلهم.

وفي الأخير توصلت الدراسة إلى إظهار فعالية المجهودات المبذولة في توفير مناصب شغل دائمة وذلك من خلال رضا العمال عن وظائفهم وشعورهم بنوع من الإستقرار والانتماء اتجاه المؤسسة وهذا ما تم الكشف عنه في التحقق الميداني استنادا لما تم تحليله من فرضيات ومعطيات الدراسة.



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. إبراهيم ابراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الإجتماعية، ط1، دار الشروق للنشر وتوزيع، عمان، الأردن، 2008-2009.
2. أحمد راجح حيدر العبدلي، أساسيات البحث العلمي، ط1، اليمن، 2022.
3. أحمد عارف العساف، محمود الوادي، منهجية البحث في العلوم الإجتماعية والإدارية (المفاهيم والأدوات)، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
4. بوحوش عمار وآخرون، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الإجتماعية، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019.
5. جمال معتوق، منهجية العلوم الإجتماعية والبحث الإجتماعي، ط1، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، القاهرة، 2013.
6. ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
7. سمير الشوبكي، معجم الإداري، طبعة1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن- عمان، 2002.
8. عامر إبراهيم قنديلجي، منهجية البحث العلمي، ط1، دار اليازوري العلمية، عمان، 2013.
9. محمد عبد السلام، مناهج البحث في العلوم الإجتماعية والإنسانية، مكتبة نور، 2020.
10. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004-2006.

ثانياً: رسائل جامعية

11. أحلام عبايدية، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2006-2007.
12. إسماعيل عبدون، على صمبة، الأمان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة، مذكرة الماستر الأكاديمي في العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019-2020.
13. أودينة سليمة، دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل، مذكرة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم إجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة، 2012-2013.

14. العربي بشرى، بوجلال إيناس، تمثلات التلاميذ لعلاقتهم بمعلميهم، مذكرة ماستر ل.م.د في علم إجتماع الإتصال، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021-2022.
15. الهاني عاشور، أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة الدكتوراه العلوم في علم الإجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018.
16. بجاوي يونس، بودينة محمد، دور المناطق الصناعية في تدعيم سياسات التشغيل في الجزائر، المنطقة الصناعية سيدي خالد البويرة دراسة تطبيقية، مذكرة ماستر في علوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015-2016.
17. بورويس رزيقة، تمثلات الطلبة نحو مهنة العلاقات العامة، مذكرة الماستر في علم الإجتماع، تخصص علم الإجتماع العلاقات العامة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017/2018.
18. بلعربي أسماء، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، مذكرة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص علم إجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
19. بلغيث سهيلة، التمثيلات الإجتماعية للعمال حول طب العمل داخل المؤسسة، مذكرة الماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019/2020 .
20. بن أحمد نوال، التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل وقدرته على تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، مذكرة الماستر في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة المسيلة، 2012-2013.
21. بن شعبان سميرة، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر في علم الإجتماع، تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2018-2019.
22. بهلول عبد القادر، دور سياسات التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال الفترة (1998-2019)، مذكرة ماستر أكاديمي في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، 2020-2021.
23. خديجة شريط، تمثلات الهوية في العمل لدى العمال، مذكرة الماستر في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2016-2017.
24. رابحي سالم، دادو حسناء، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018-2019.

25. زهية نفاذ، منال جامعي، **واقع أليات الدفاع عند العامل الجزائري**، مذكرة الماستر في العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019.
26. زينب بولومة، وردة عصاص، **العامل المعنوي عند النحاة البصريين والكوفيين**، رسالة الماستر في ميدان اللغة والأدب العربي، تخصص لسانيات عربية، كلية الآداب واللغات، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2020-2021.
27. سعدية زايد، **سياسات التشغيل في الجزائر**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه LMD في علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، 2018/2019.
28. سعدي زهيرة، **واقع وأفاق التشغيل في ولاية مستغانم**، مذكرة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تخصص تقنيات كمية مطبقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2014-2015.
29. شاوي رنده، **واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة**، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 02، 2015-2016.
30. عبد الحق ميرود، عصام الدين بن عيسى، **التمثلات الاجتماعية لخريجي الجامعة إتجاه العمل المقاولاتي**، مذكرة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل LMD، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة دكتور يحيى فارس، المدية، 2021-2022.
31. عبد القادر محمدي، **دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016.
32. فاطمة الزهراء بوكابوس، **سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي**، مذكرة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2011-2012.
33. فرحي نور اليقين، **مدى نجاعة مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وانعكاساتها على التنمية المحلية**، مذكرة ماستر في علوم الأرض والكون، تخصص عمران وتسيير مدينة، كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2020.
34. قدور فريدة، **أفاق ورهان الصناعة التقليدية في ظل التنمية المحلية**، مقاربة أنتروبولوجيا بمنطقة تلمسان، أطروحة دكتوراه العلوم، تخصص أنتروبولوجيا التنمية، جامعة تلمسان، جوان 2022.
35. كوثر زيادة، **واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010-** **2014**، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2017-2018.

36. مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الإقتصادية بالجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019/2018.
37. ناجي حزام، تأثير العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2019-2020.
38. بيونسي وسيلة، واقع أداء عمال عقود ما قبل التشغيل، مذكرة ماستر في علم إجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016-2017.

ثالثا: المجالات والملتقيات

39. إلهام محمد فتحي محمد شاهين، الفلسفة الوضعية عند أوغست كونت وأسباب ظهورها، مجلة كلية الدراسات الإسلامية، العدد 36، جامعة الأزهر، القاهرة، 2019.
40. بشرى عناد مبارك، التمثيلات الإجتماعية وعلاقتها بالتوجه نحو السيادة الإجتماعية لدى المنتمين للأحزاب السياسية، مجلة الفتح، عدد 51، جامعة ديالي، 2016.
41. بن ميسية فوزية، التمثلات الاجتماعية، مقاربات المفهوم في العلوم الاجتماعية، مجلة المعيار، عدد 60، مجلد 25، جامعة الجزائر، 2021.
42. بومخلوف محمد، بن بريكة إبراهيم، واقع موظفي الإدماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، عدد 11، مجلد 1، جامعة أبو قاسم سعد الله، الجزائر، 2018.
43. حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
44. زواويد لزهاري، بونقاب مختار، طواهر عبد الجليل، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة الدولية للدراسات الإقتصادية، العدد 02، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا- برلين، جوان 2018.
45. طوال عبد العزيز لطرش الحاجة إيمان، سياسة التشغيل وإستقطاب حاملي الشهادات، مجلة تنوير، عدد 04، جامعة الجلفة، ديسمبر 2017.
46. عبد الستار إبراهيم دهام، التنظيم البيوقراطي إزاء الفكر الإداري المعاصر، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، عدد الثاني، جامعة الأنبار، 2008.
47. عزاوي حمزة، تحفيز الإستقرار الوظيفي (أساليب، نماذج ناجحة)، مجلة أفاق علمية، عدد 02، جامعة بسكرة، 2018.
48. لغواطي ياسمين، سياسة عقود ما قبل التشغيل وتأثيرها على نوعية الخدمة العمومية، مجلة البحوث السياسية والإدارية، العدد السابع، جامعة البليدة 2.

49. لوسداد زين الشرف، تمثلات خريجي الجامعة حول برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة محمد بن أحمد، وهران.

50. محمود سمايلي، معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP، مجلة العلوم الإجتماعية، العدد 21، ميله، 2015.

51. مليكة جابر، التمثلات الإجتماعية للطلبة الجامعيين (ما بعد التدرج) لفرص العمل بعد التخرج، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 18، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة(الجزائر)، مارس 2015.

رابعاً: المحاضرات

52. سعاد حفاف، محاضرات في نظريات التنظيم والتسيير، العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2018-2019.

خامساً: المواقع الإلكترونية

53. فاطمة الزهراء العباسي، أهمية المنهج التحليلي وتطبيقه في العلوم الإسلامية، 2023/04/28، الساعة 14:00 .(www.alukah.net).

54. سياسة الإدماج المهني، 2023/03/02، الساعة 11:00 .(https://q=http://dSPACE.univ-djelfa.dz?www.google.com/url)



الملاحق





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع عمل وتنظيم



تمثلات عمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني في الجزائر
"دراسة ميدانية لعينة من العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل في مؤسسة
الإستشفائية الدكتور بن زرجب لولاية عين تموشنت"

استمارة استبيان :

حاضرة الموظف الكريم...

في إطار الإعداد لمذكرة تخرج ماستر علم إجتماع العمل والتنظيم، أمل من جنابكم الكريم الإجابة على الأسئلة الموجودة في الإستمارة بوضع علامة (x)، لافتين إنتباهكم إلى أن المعلومات التي ستدلون بها تستعمل لأغراض البحث العلمي فقط مع الإحتفاظ بالسرية التامة للمعلومات .

تقبلوا فائق التحية والاحترام

إشراف الأستاذة :

د. قدور فريدة

إعداد الطالبتين :

- بغني إكرام

- بن ميرة جيهان

البيانات الشخصية:

1. الجنس : ذكر أنثى
2. السن : (20-29 سنة) (30-39 سنة)
(40-49 سنة) (من 50 سنة فأكثر)
3. الحالة المدنية : أعزب متزوج مطلق
4. المستوى التعليمي : ثانوي جامعي تقني سامي
خريجي التكوين المهني دراسات عليا
5. الخبرة المهنية : (1 - 5 سنوات) (6 - 10 سنوات)
(11 - 15 سنة) (أكثر من 16 سنة)

المحور الأول: البعد الإيديولوجي

6. هل مارست من قبل اي عمل ؟

- نعم لا

7. كيف تم التحاقك بعقود ما قبل التشغيل؟

- عن طريق وكالة ANEM عن طريق النشاط الاجتماعي
دعاية الإعلامية توصية أخرى

8. هل في رأيك أن البطالة والظروف الإجتماعية هي التي دفعت بك إلى التسجيل في هذا البرنامج ؟

- نعم لا

9. كيف تتظر لعملك في إطار عقود الإدماج ؟

- مصدر دخل مادي مكسب للخبرة المهنية
أفضل من البطالة اكتساب نقاط تدعمك في مسابقات التوظيف

10. هل ترى أن العمل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يتيح لك فرصة الاستفادة من منصب

عمل دائم ؟

- نعم لا

11. على أي أساس تم تنصيبك بعقد الإدماج ؟

حاجة المؤسسة المستخدمة

أقدمية الشهادة والتسجيل

بناء على الوساطة

12. هل انتقلت لعقود الإدماج بعد قضاء فترة عقد ما قبل التشغيل ؟

لا

نعم

13. ما رأيك في سياسة الإدماج المهني ؟

.....

المحور الثاني: عدم الشعور بالإستقرار

14. هل ارتباطك بعقد عمل مع المؤسسة يعطيك إحساسا بالاستقرار ؟

لا

نعم

15. هل تشعر بالانتماء اتجاه هذه المؤسسة ؟

لا

نعم

16. هل حقق لك الإدماج الاستقرار المهني ؟

لا

نعم

17. هل تعتقد أن وضعيتكم تم تسويتها من خلال الإدماج ؟

لا

نعم

المحور الثالث: تمثلات العمال السلبية

18. هل العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي ؟

لا

نعم

19. هل حضيتم بنفس فرص التدريب والتكوين الخاصة بالعمال الدائمين ؟

لا

نعم

20. هل الوظيفة الحالية مناسبة لتخصصك و مؤهلاتك العلمية و المهنية ؟

لا

نعم

المحور الرابع: الأداء الوظيفي

21. هل يكلف العاملون ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بنفس مهام العمال المرسمين ؟

نعم لا

22. ما هي الصعوبات التي واجهتها عند التحاقك بالعمل لأول مرة ؟

عدم إتقاني للعمل
 عدم تكيفي مع الوسط المهني في البداية
 صعوبة التنقل من مكان العمل إلى المنزل

23. في حالة وجود إمكانية لترسيم في هذا المنصب هل هذا يشجعك على زيادة أدائك وتقديم الأفضل ؟

نعم لا

24. ما هو تقييمك للأجر الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بالمهام الموكلة إليك ؟

كافي غير كافي

25. هل اكتسبت معارف وخبرات لم تكن تعلمها من قبل في عملك الحالي ؟

نعم لا

وشكرا.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الصحة

المؤسسة الاستشفائية

الدكتور بن زرجب

ولاية عين تموشنت

الرقم 38/م.أ.ع.ت.م.ب/2023

أمر بالتوجيه

السيدة (ة) : بغني إكرام

الرتبة : متربصة في علم الاجتماع

أحيطكم علما بأنه قد تم توجيهكم بالمؤسسة الاستشفائية الدكتور بن زرجب لولاية عين تموشنت .

بمصلحة : الجناح الإداري .

ابتداء من : 2023/02/26 إلى غاية 2023/03/02

المدير الفرعي للموارد البشرية

أحمد ب. ب. ب.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الصحة

المؤسسة الاستشفائية

الدكتور بن زرجب

ولاية عين تموشنت

الرقم 131/م.أ.ع.ت/م.ب/2023

أمر بالتوجيه

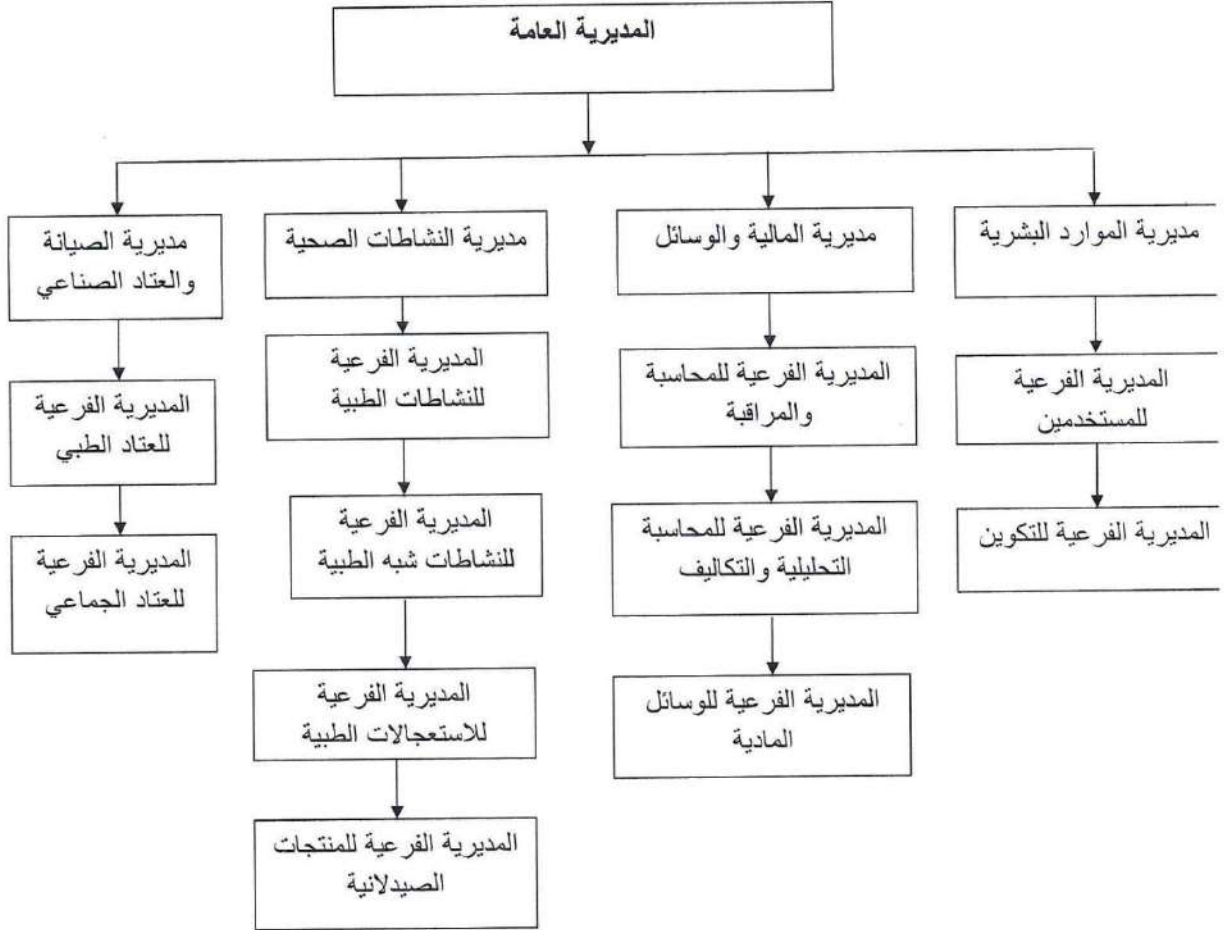
- السيدة (ة): بن ميرة جيهان .
- الرتبة : متربصة في علم الاجتماع .
- أحيطكم علما بأنه قد تم توجيهكم بالمؤسسة الاستشفائية الدكتور بن زرجب لولاية عين تموشنت .
- بمصلحة : الجناح الإداري .

ابتداء من : 2023/02/26 إلى غاية 2023/03/02

المدير الفرعي للموارد البشرية



الهيكل التنظيمي للمؤسسة:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de L'enseignement Supérieur
et de La Recherche Scientifique



Université Ain Témouchent - Belhadj Bouchaib -

Faculté... *des lettres et langues et d'histoire*

Département... *sociologie*

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

كلية... *الدراسات والبحوث الاجتماعية*

قسم... *العلوم الاجتماعية*

شهادة الترخيص لإيداع مذكرة الماستر

انا الأستاذ(ة): *حسن بن بوعبد*

المشرف على اعداد مذكرة الماستر الموسومة بـ :

تمثيلت مجال عقود ما قبل التشغيل الجماعية في القطاع
من انجاز الطالبين:

(1) *بختة كرام*

(2) *بشير جيطان*

كلية: *آداب ولغات وعلوم اجتماعية*

القسم: *علوم اجتماعية*

التخصص: *علوم اجتماعية على مستوى الماجستير*

أشهد ان الطلبة قد قاموا بالتعديلات والتصحيحات المطلوبة من طرف لجنة التقييم/المناقشة وبإمكانهم ايداع النسخ الورقية والالكترونية على مستوى المكتبة المركزية للجامعة

امضاء رئيس اللجنة

عين تموشنت في:

تأشيرة رئيس القسم



امضاء المشرف



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحثعلمي
(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله،

الطالب (ة): بن ناصر جيهان
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 4.0.5.9.6.5.5.4.3 ... الصادرة في تاريخ: 2023/03/01

دائرة: كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية ولاية: ولاية عين تموشنت
والمسجل بكلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علوم الاجتماع تخصص: علوم الاجتماع عملي وتطبيقي

والمكلف بإجازة مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الموسومة بعنوان:

تصديقات عمل عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني

3 الجزائر

أصح بشرفي أن ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقية المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في الإجازة مذكرة
الماستر المذكورة أعلاه.

عين تموشنت في:
امضاء المعني

المقرر الرئيسي رقم 04
نظرا لصدق الإيضاح
السيدة (ة): بن ناصر جيهان
المتصلي (ة):
بطاقة التعريف الوطنية: 4.0.5.9.6.5.5.4.3
الصادرة يوم: 2023/03/01
من رئيس المجلس
والتفويضات تموشنت
امضاء السيد بن عزوز محمد
مؤرخ الحالة المدنية
رئيس المجلس الشعبي البلدي
03 جويلية 2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث علمي
(القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله،

الطالب (ة): بنغوي الخراج
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 106665902 الصادرة في تاريخ: 16 يونيو 2017

دائرة: العلوم الاجتماعية ولاية: عين تموشنت

والمسجل بكلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع تخصص: علم الاجتماع عمل وتطبيق

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي، الموسومة بعنوان:

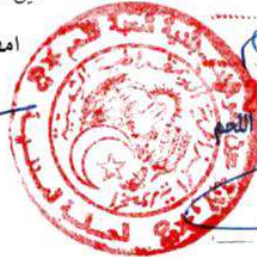
تأثيرات وسائل التواصل الاجتماعي على التسوق الإلكتروني

بإني

أصرح بشرفي أن ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقية المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز مذكرة
الماستر المذكورة أعلاه.

عين تموشنت في: 26 جوان 2023

امضاء المعني



المصادقة علم امضاء السيد
معنى الخراج
106665902
بمصادري تاريخ: 16 جوان 2023
شعبة العلوم الاجتماعية
رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية بلدية بلدية
و بتفويض من
امضاء السيد الخراج
مفوض بالحالة المدنية

الملخص :

إن الهدف الأساسي من معرفة تمثيلات عمال عقود ما قبل التشغيل لعملية الإدماج المهني، ما هو إلا التحقق من مدى فعالية أجهزة وبرامج المستحدثة في مجال التشغيل على ضوء رؤية استراتيجية شاملة فقد أشرنا من خلال هذه الدراسة إلى عدة نقاط أساسية لمعرفة مدى استجابة هذه السياسات للحاجة الاجتماعية والنفسية لدى طالبي العمل من جهة وحاجة المؤسسات من جهة أخرى، ومدى قدرتها على استحداث مناصب عمل مستقرة واستيعاب اليد العاملة المؤهلة، وتخفيف من حدة البطالة.

الكلمات المفتاحية: تمثيلات العمال، عقود ما قبل التشغيل، الإدماج المهني، التشغيل.

Résumé:

L'objectif principal de connaître les représentations des contractuels de pré-emploi pour le processus d'insertion professionnelle est de vérifier l'efficacité des nouveaux dispositifs et programmes dans le domaine de l'emploi à la lumière d'une vision stratégique globale. des demandeurs d'emploi d'une part, et le besoin des institutions d'autre part, et l'étendue de leur capacité à créer des emplois stables et à absorber une main-d'œuvre qualifiée, et la réduction du Chômage.

Mots-clés: représentations des travailleurs, contrats de pré-emploi, insertion professionnelle, emploi

Summary:

The main objective of knowing the representations of pre-employment contract workers for the professional integration process is to verify the effectiveness of the new devices and programs in the field of employment in the light of a comprehensive strategic vision. The social and psychological needs of job seekers on the one hand, and the need of institutions on the other hand, and the extent of their ability to create stable job positions and absorb qualified manpower, and alleviating unemployment.

Keywords: workers' representations, pre-employment contracts, professional integration, employment