

دور التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني في الحد من البطالة
دراسة حالة الملحق المحلية للتشغيل بعين الدفلى

The role of employment within the framework of the vocational integration assistance device in reducing unemployment A case study of the local employment agency in Ain Defla

قويدري قوشيح نعيمة

Kouidri kouchih naima

جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة (الجزائر) ، n.kouideri-kouchih@univ-dbkm.dz

تاريخ النشر: 2024.07.06

تاريخ القبول: 2024.06.02

تاريخ الاستلام: 2024.02.29

مستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني في الحد من البطالة، وذلك من خلال تسليط الضوء على أحد الفروع التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بعين الدفلى، هذه الأخيرة التي تعمل على خلق مناصب عمل لإدماج البطالين في عالم التوظيف، من خلال ما يسعى بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي متمثلا في أسلوب الاستبانة لجمع البيانات، باستخدام العينة العشوائية ومعالجتها عبر برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى أن البطالة والظروف الاجتماعية تعتبر أهم دافع للتسجيل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني، جهاز المساعدة على الإدماج المهني هو الوجهة الأولى للبطالين نظرا لتوفره على مناصب عمل تتناسب ومؤهلاتهم العلمية، يوفر جهاز المساعدة على الإدماج المهني مناصب عمل دائمة لاحقا، وانتهت الدراسة بخلاصة أن التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني يساهم في التقليل انتشار البطالة نظرا لمناصب العمل التي يوفرها.

الكلمات المفتاحية: توظيف، بطالة، جهاز المساعدة على الإدماج مهني.

تصنيف JEL : j64

Abstract : This study aimed to know the role of employment within the framework of the Vocational Integration Assistance System in reducing unemployment, by shedding light on one of the branches of the National Employment Agency in Ain Defla, the latter of which works to create job positions to integrate the unemployed into the world of employment, from During the so-called professional integration assistance device, and to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method was used, represented by the questionnaire method, to collect data, using a random sample and processing it via the SPSS program. The study concluded that unemployment and social conditions are considered the most important motivation for registering within the Vocational Integration Assistance System. The Vocational Integration Assistance System is the first destination for the unemployed due to its availability of job positions commensurate with their academic qualifications. The Vocational Integration Assistance System provides permanent job positions later, and the study ended with a conclusion. Employment within the framework of the Vocational Integration Assistance System contributes to reducing the spread of unemployment due to the job positions it provides.

Keywords : employment, unemployment, Professional integration assistance system.

JEL Classification Codes : j64.

المؤلف المرسل: قويدري قوشيح نعيمة، n.kouideri-kouchih@univ-dbkm.dz

1. مقدمة

تكتسي عملية التوظيف أهمية كبيرة في جميع المؤسسات لاسيما المؤسسات ذات الطابع الاداري باعتبارها المسؤولة عن أداء وظائف الدولة وتحقيق أهدافها الاجتماعية، كما يحتل التوظيف دورا بارزا من الناحية الاقتصادية، فهو يحافظ على استمرارية العملية الإنتاجية، لذلك يعتبر من المقومات الرئيسية للتنمية ومصدر رئيسي لمكافحة البطالة، هذه الأخيرة التي تعتبر ظاهرة ذات أبعاد مختلفة يبين ظهورها وجود خلل في النشاط الاقتصادي، كما تعتبر في نفس الوقت ظاهرة اجتماعية لما لها من آثار اجتماعية على تركيبة المجتمع.

الجزائر من بلدان العالم النامي التي مستها مشكلة البطالة. بل ازدادت تزايدا كبيرا في الآونة الأخيرة، والأخطر من ذلك هو تفشيها بين فئة الشباب، وأمام تزايد وتيرتها سعت الدولة للحد منها من خلال عدة إصلاحات، وانتهجت سياسات توظيف جديدة معتمدة آليات وأجهزة وبرامج متعددة للتوظيف، والتي من بينها التوظيف ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يعتبر إحدى البرامج الطموحة كإجراء لامتصاص البطالة والتقليل منها. وفي إطار ذلك نضع الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التقليل من البطالة؟

للإجابة على هذه الإشكالية سيتم اختيار الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: البطالة والظروف الاجتماعية تعتبر كأهم عامل دافع للتسجيل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني .
الفرضية الثانية: يمثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني الوجهة الأولى للبطالين نظرا لتوفره على مناصب عمل تتناسب ومؤهلاتهم العلمية.

الفرضية الثالثة: يساعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني في توفير مناصب عمل دائمة.

يهدف البحث الى استعراض مختلف المفاهيم المتعلقة بالبطالة والتوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني. بالإضافة إلى التعرف على المستويات والمؤهلات العلمية التي يستقطبها الجهاز. وتسليط الضوء على المستفيدين من الجهاز. يستمد هذا البحث أهميته من من كونه تناول موضوع مهم في الوقت الحال وخاصة مع تفشي ظاهرة البطالة ، إضافة إلى ذلك يعتبر من المواضيع الحديثة والذي جلب عدد من الباحثين، فضلا عن ذلك تبرز الأهمية التطبيقية للبحث من النتائج التي يسفر عنها والتي نأمل ان تستفيد منها الملحق المحلية للتشغيل، وذلك بهدف تحسين نوعية العقود المقدمة. تمت الاستعانة في هذا البحث بالمنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والذي يتجلى من خلال الجانب النظري وهذا من خلال باستعراض مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بالبحث، بالإضافة إلى المنهج التحليلي والذي تجلى من خلال دراسة حالة الملحق المحلية للتشغيل.

2. التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

سنقوم من خلال هذا المحور عرض لمفهوم التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، التعريف بالجهاز، أهدافه.

1.2. مفهوم التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يختلف مفهوم التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني عن المفهوم العام للتوظيف حيث ينص التعريف الإجرائي له على أنه، " حصول الفرد على منصب عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بعد اختياره من طرف الملحق المحلية للتشغيل التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل واستدعائه للتوقيع على العقد المحدد بمدة زمنية التي تختلف مدتها من قطاع إلى قطاع آخر ومباشرة عمله في المؤسسة التي تم توجيهه إليها مع الحرص على الالتزام بقواعد وقوانين وإجراءات العمل لتلك المؤسسة".

2.2. تعريف جهاز المساعدة على الإدماج المهني

أنشأ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19/04/2008 (المرسوم التنفيذي 08-126، 2008)، والذي عدل وتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013، يسير هذا الجهاز من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل عن طريق فروعها المحلية بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل (الرسمية، المادة 31 من المرسوم التنفيذي 08-126، 2008)، وهو جهاز أو برنامج موجه لطالبي العمل لأول مرة والمسجلين لدى الفروع التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل من أجل إدماجهم في القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص والإدارات العمومية، حيث يسمح للشباب المدمجين في إطار هذا الجهاز الاستفادة من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكيفهم مع منصب العمل.

3.2. شروط الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني

تتمثل شروط الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والتي تمت الإشارة إليها في المادة 13 فيمابلي (الجريدة الرسمية 22، المادة 13 من المرسوم التنفيذي 08-126، 2008).

- أن يحمل الشاب الطالب للعمل الجنسية الجزائرية.
- أن يكون طالب جديد للشغل أي لأول مرة.
- أن يتراوح سنه بين 18 و35 سنة و بالنسبة لعقود تكوين إدماج السن المطلوب هو 16 بشرط أن يقبل المرشح مزاولة تكوين ؛
- أن يكون مسجلا كطالب شغل لدى الملحقة المحلية للتشغيل التابعة لمقر سكناه ؛
- إعفاء من التزامات الخدمة الوطنية (زايدي، 2018، صفحة 45).
- جميع الشباب ذوي الشهادات الجامعية المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي وكذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين على مستوى تقني سامي وكذلك الشباب بدون تكوين ولا تأهيل والشباب خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني؛
- أن لا يمارس الشباب المستفيدين من هذا الجهاز أي نشاط مهني أو مزاولة الدراسة؛

4.2. العقود المندرجة ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني

إن العقود المندرجة ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني موجة لعدة فئات من طالبي الشغل المبتدئين حسب مستوياتهم التعليمية والتكوينية:

- 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 تربص مهني.
- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

3. الإطار المفاهيمي للبطالة

سنحاول من خلال هذا المحور التطرق إلى تعريفها وأنواعها.

1.3. تعريف البطالة: لقد تعددت التعاريف التي تعرضت لمشكلة البطالة، ومن بين هذه التعاريف:

تعريف المكتب الدولي للعمل (travail, 1953): تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:
- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.

يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة زمنية للبحث على عمل مأجور.
 تعريف الديوان الوطني للإحصاء: يعتبر الشخص بطالا اذا توفرت فيه المواصفات التالية (Statistiques, 1995):
 - أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة و64 سنة).
 - لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
 - أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث انه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب عمل.
 - أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.
 مما سبق يتضح أن المحاولات التي تعرضت لتعريف البطالة قد اتفقت في الجوهر، رغم اختلافها في التفاصيل. بهذا نستخلص أن البطالة هي عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، وبشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل اذا توفر فيه شرطان هما، القدرة والبحث.

2.3. أنواع البطالة

هناك عدة أنواع للبطالة اهمها مايلي.

- البطالة الموسمية: هي البطالة الناتجة عن تباين الأنماط المناخية، كما هو الحال في قطاع الخدمات كخدمات السياحة الصيفية وقطاع البناء... الخ، حيث تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة أعداد كبيرة من العمال، وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي الاستغناء عن العاملين بهذه القطاعات (اسماء، 2014، صفحة 64).
 - البطالة الدورية: يتعرض فيها المجتمع لحالات من الركود تتوالى بعضها وراء بعض، ففي حالات هبوط مستوى النشاط الاقتصادي ينكمش حجم الطلب والشراء، و تتعطل المصالح عن العمل، و تستغني عن الأيدي العاملة لديها فتنشأ البطالة الدورية (محمد، صفحة 38)، وأحسن مثال على ذلك البطالة الواسعة التي شهدتها أوروبا و الولايات المتحدة الأمريكية خلال أزمة 1929.
 - البطالة المقنعة: وهي تصف العمال الذين يعملون بإنتاجية حدية تساوي الصفر، وغالبا ما نجد هذا النوع من البطالة في المجال الزراعي التقليدي أو الوظائف الحكومية، وتعني البطالة هنا ايضا العمالة الناقصة وهي حالة اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته وخبراته، كما هو حال كثير من خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة انتظارا لعمل أفضل.
 - البطالة الهيكلية: تعرف البطالة الهيكلية بأنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها، كما تشير على العطل الذي يصيب جانبا من قوى العمل بسبب تغيرات هيكلية في الاقتصاد القومي وبمعنى أدق هي ذلك النوع من التعطل في القوى العاملة نتيجة لتغيير الهيكل الإنتاجي.
 - البطالة الاحتكاكية: تنشأ نتيجة تعطل بعض الأفراد أثناء بحثهم عن وظائف أفضل، وقد يقرر بعض الأفراد ترك العمل مؤقتا لممارسة أنشطة أخرى، وعندما يقرر هؤلاء الأفراد العودة مرة أخرى لسوق العمل فان ذلك يتطلب مرور بعض من الوقت حتى يتمكنوا من إيجاد الوظائف المناسبة (زهية، 2018، صفحة 40).
 - البطالة الاختيارية: تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم، غير أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع (برباطي، 2018، صفحة 147).
 - البطالة الإجبارية: هي التي تكون الحكومة مسؤولة عنها وهي من أخطر أنواع البطالة، وتظهر عندما تكون الحكومة عاجزة عن إيجاد الوظائف الكافية للقوى العاملة، بالأجر السائد في السوق، كما يطلق عليها البطالة الكينزية، حيث يعرفها بأنها البطالة التي تحقق عدم قدرة أو كفاية الطلب على امتصاص كمية الإنتاج التي يشارك فيها إجمالي القوى العاملة المتاحة.

4. دراسة ميدانية بالملحقة المحلية للتشغيل بعين الدفلى

1.1.4. الطريقة المتبعة في انجاز الدراسة

1.1.4.1. مجتمع وعينة الدراسة

على ضوء موضوع الدراسة الذي يدور حول التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني ودوره في الحد من البطالة، فإن مجتمع البحث هو المستفيدين من عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني للملحقة المحلية للتشغيل ببلدية عين الدفلى، سواء في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وكذا المؤسسات والهيئات العمومية ذات التسيير الخاص، أو القطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

نظرا لصعوبة دراسة مجتمع البحث ككل، تم اخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث حدد حجم العينة بـ 100 مستفيد من الجهاز، وتم توزيع استمارات الاستبيان بصورة عشوائية على جميع أفراد العينة وتم استرجاعها والتي كان عددها 97 استمارة استبيان مسترجعة من بينها 07 استبيانات غير صالحة للتحليل الإحصائي، وبذلك أصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل 90 استبيان من الاستبيانات الموزعة على أفراد العينة، نوضح ذلك في الجدول التالي :

الجدول 1: توزيع أداة الدراسة

الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	المفقودة	المستبعدة	النهائية
العدد	100	97	03	07	90
النسبة	%100	%97	%3	%7	%90

المصدر: من إعداد الباحثة

2.1.4. أدوات الدراسة: تمثلت الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالدراسة في.

1.2.1.4. الاستبيان: تمثل استمارة الاستبيان الأداة الرئيسية التي تم الاعتماد عليها في الدراسة لجمع البيانات والمعطيات من الواقع، فهي تعرف على أنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي توجه إلى المستجوبين حول مشكلة الدراسة.

هذا وقد تضمن الاستبيان مقدمة من أجل تقديم موضوع الدراسة وتعريفهم بالهدف من هذا الاستبيان وتشجيعهم على المشاركة والإجابة على أسئلة الاستبيان بكل مسؤولية وإتقان، وكانت هذه الأسئلة وفق المحاور التالية:

- المحور الأول: تضمن البيانات الشخصية للعينة تحت الدراسة (الجنس، السن، الحالة المدنية، المؤهل العلمي، تاريخ الالتحاق بالعمل، مكان الإقامة).

- المحور الثاني: تضمن هذا المحور 04 أسئلة متعلقة بالبطالة، والتي تمثل المتغير التابع في الدراسة.

- المحور الثالث: تضمن هذا المحور 18 سؤال متعلق بالتوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، والذي يمثل المتغير المستقل في الدراسة.

2.2.1.4. المقابلة: هي عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لمعرفة من أجل تحقيق أهداف بحثه، تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقابلة تمت مع مدير الملحقة المحلية للتشغيل بعين الدفلى.

3.1.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة: بهدف تحليل البيانات المجمعة من خلال قوائم الاستبيان، تمت الاستعانة ببرنامج Excel لرسم مختلف البيانات وبرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss; v26)، كما تم توظيف التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الثبات ألفا كرونباخ، اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA.

صدق وثبات أداة الدراسة: يعد ثبات أداة الدراسة شرطا ضروريا وملازما للصدق، ويقصد به قدرة الأداة على إعطاء نفس النتيجة أو نتيجة قريبة منها إذا ما تم توزيع الاستبيان على نفس الأفراد أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، تبعا لهذا قمنا بالتحقق من ثبات الاستبيان من خلال الاستعانة باختبار ألفا كرونباخ، إذ تكون القيمة المتحصل عليها ذات دلالة إحصائية عالية إذا فاقت القيمة التي تقبل عندها درجة الاعتمادية 0.6، في حين تكون مقبولة عموما إذا ما كانت محصورة بين 0.5 و 0.6، والجدول الموالي يوضح معامل الاتساق الداخلي لألفا كرونباخ:

الجدول 2: صدق وثبات أداة الدراسة

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
28	0.81

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تصل إلى 0.81، حيث تعتبر هذه القيمة ذات مستوى عال من الدقة والصدق والثبات، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة كبيرة في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير حتى لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

2.4. عرض وتحليل نتائج الاستبيان

سنحاول من خلال هذا التركيز على ثلاث نقاط رئيسية كما يلي:

1.2.4. تحليل المعلومات الشخصية

تناول الجزء الأول من الاستبيان بعض البيانات الشخصية لأفراد العينة، هذا قصد التعرف على مختلف الخصائص الديمغرافية للأفراد المشاركين في الدراسة الميدانية، وهذا كما يلي:

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجدول 3: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
74.4%	67	ذكر
25.6%	23	أنثى
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن النسبة العالية من أفراد العينة هم من الذكور حيث بلغ عددهم 67 فردا ما يعادل نسبة 74.4%، في حين بلغ عدد الإناث 23 فردا بنسبة مئوية قدرت بـ 25.6% من إجمالي حجم العينة.

توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

الجدول 4: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
42.2%	38	من 18 إلى 25 سنة
26.7%	24	من 26 إلى 30 سنة
21.1%	19	من 31 إلى 35 سنة
10%	9	أكثر من 36 سنة
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة 42.2% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 18 إلى 25 سنة وهي أعلى نسبة بعدد أفراد قدر بـ 38 فردا، تليها 26.7% (24 فردا) وهي نسبة الأفراد الذين تنحصر أعمارهم من 26 إلى 30 سنة، لتبلغ بعد ذلك نسبة أفراد العينة الذين تراوحت أعمارهم من 31 إلى 35 سنة 21.1% بـ 19 فردا، وفي الأخير شكل الأفراد الذين هم من الفئة العمرية الأكثر من 36 سنة نسبة 10% (9 أفراد).

توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية:

الجدول 5: توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	51	56.7%
متزوج	35	38.9%
مطلق	4	4.4%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

تشير نتائج الجدول أن أكبر نسبة من أفراد العينة المدروسة غير متزوجين (عزاب) بنسبة بلغت 56.7% (51 فردا)، هذا وقد بلغت فئة المتزوجين نسبة 38.9% (35 فردا)، في حين لم تمثل نسبة المطلقين سوى 4.4% من أفراد العينة بـ 4 أفراد فقط.

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

الجدول 6: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة
جامعي	57	63.3%
تقني سامي	7	7.8%
تقني	6	6.7%
دراسات تطبيقية	6	6.7%
خريج تعليم ثانوي	3	3.3%
خريج مركز التكوين المهني	6	6.7%
بدون مؤهل	5	5.6%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من أفراد العينة ذوي مؤهل علمي جامعي، حيث بلغ عددهم 57 فردا بنسبة قدرت بـ 63.3%، لتبلغ بعد ذلك نسبة تقني سامي 7.8% (7 أفراد)، تليها نسبة 6.7% اشترك فيها أفراد العينة ذوي المؤهل تقني، دراسات تطبيقية وتكوين مهني بعدد أفراد قدر بـ 6 أفراد لكل مؤهل علمي، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين هم بدون مؤهل 5.6% (5 أفراد). وفي الأخير شكل أفراد خريجي التعليم الثانوي نسبة 3.3% لتمثل بذلك 3 أفراد من أفراد العينة.

توزيع أفراد العينة حسب تاريخ الالتحاق بالعمل:

الجدول 7: توزيع أفراد العينة حسب تاريخ الالتحاق بالعمل

النسبة المئوية	التكرارات	تاريخ الالتحاق بالعمل
1.1%	1	2009
13.3%	12	2010
10%	9	2011
12.2%	11	2012
2.2%	2	2013
7.8%	7	2014
16.7%	15	2015
11.1%	10	2016
7.8%	7	2017
11.1%	10	2018
4.4%	4	2019
2.2%	2	2020
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات spss

يشير الجدول أعلاه أن الفئة الملتحقة بالعمل لسنة 2015 احتلت المرتبة الأولى، حيث بلغ عددهم 15 فرداً بنسبة مئوية تقدر بـ 16.7%، تليها بعد ذلك سنة 2010 بنسبة 13.3% (12 فرداً)، لتبلغ بعد ذلك نسبة 12.2% (11 فرداً) بالنسبة لأفراد العينة الملتحقين بالعمل لسنة 2012، لتبلغ بعد ذلك نسبة 11.1% اشتركت فيها كل من سنتي 2016 و2018 بعدد أفراد قدر بـ 10 أفراد، تليها سنة 2011 التي قدرت نسبة الملتحقين بالعمل فيها 10% (9 أفراد)، في حين تساوت النسبة بالنسبة للفئة الملتحقة لسنتي 2014 و2017 و قدرت بـ 7.8% لتمثل بذلك 7 أفراد لكل سنة، لتليها سنة 2019 بنسبة 4.4% (4 أفراد)، ثم تليها بالتساوي سنتي 2013 و2020 بنسبة قدرت بـ 2.2% حيث بلغ عددهم فردين اثنين لكل سنة، وفي الأخير مثلت سنة 2009 أقل نسبة قدرت بـ 1.1% بفرد واحد فقط من أفراد العينة.

6- توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

الجدول 8: توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

النسبة المئوية	التكرارات	مكان الإقامة
72.2%	65	عين الدفلى
27.8%	25	ضواحي عين الدفلى
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة يقطنون ببلدية عين الدفلى وهذا بنسبة 72.2% بعدد أفراد قدر بـ 65 فرداً، في حين بلغت نسبة القاطنين بضواحي بلدية عين الدفلى 27.8% من أفراد العينة بـ 25 فرداً.

2.2.4. تحليل محاور الاستبيان

سنركز من خلال هذا المطلب على التحليل الوصفي للبيانات المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة حول البطالة والتوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

1.2.24. محور البطالة

سنقوم باستعراض التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة للعبارات المتعلقة بمتغير البطالة.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بتعرضهم للبطالة ومدتها

يوضح الجدول أسفله إجابات أفراد عينة الدراسة حول تعرضهم للبطالة وكم دامت مدتها:

الجدول 9: تعرض أفراد العينة للبطالة ومدتها

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة	
66.7%	60	من 1 إلى 4 سنوات	نعم
18.9%	17	من 5 إلى 14 سنة	
85.6%	77	المجموع	
14.4%	13	لا	
100%	90	المجموع الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأفراد اجابو بنعم حول تعرضهم للبطالة بنسبة 85.6% بعدد أفراد قدر بـ 77 فرداً وذلك على اختلاف المدة التي قضوها، حيث بلغت نسبة البطالين الذين تراوحت مدة بطالتهم من سنة إلى 4 سنوات بـ 66.7% من أفراد العينة بـ 60 فرداً، هذا وقد مثلت النسبة 18.9% (17 فرداً) أفراد عينة الدراسة الذين دامت مدة بطالتهم من 5 إلى 14 سنة، في حين بلغت نسبة الأفراد المستجوبين الذين كانت إجابتهم بـ لا 14.4% لتمثل بذلك 13 فرداً. تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بتأثير البطالة على أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية: يرصد الجدول الموالي إجابات الأفراد حول تأثير البطالة على أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية:

الجدول 10: تأثير البطالة على الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
78.9%	71	نعم
21.1%	19	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اغلب الإجابات المتعلقة بتأثير البطالة على الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لعينة الدراسة كانت بنعم، حيث بلغت نسبتها 78.9% بعدد أفراد قدر بـ 71 فرداً، في حين مثلت النسبة 21.1% الأفراد الذين كانت إجابتهم بـ لا لتمثل بذلك عدد أفراد قدر بـ 19 فرداً.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بنوعية المشاكل التي واجهتهم أثناء فترة البطالة:

يوضح الجدول التالي إجابات أفراد العينة حول نوعية المشاكل التي واجهوها خلال فترة بطالتهم:

الجدول 11: نوعية المشاكل التي واجهت أفراد العينة أثناء فترة البطالة

النسبة المئوية	التكرارات	نوعية المشاكل
61.1%	55	مشاكل مالية
21.1%	19	التزامات الخدمة الوطنية
10%	9	مشاكل عائلية
7.8%	7	مشاكل نفسية
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة الذين واجهتهم مشاكل مالية تمثل النسبة الأكبر حيث بلغ عددهم 55 فردا بنسبة 61.1%. يليهم أفراد العينة الذين واجهوا التزامات الخدمة الوطنية بنسبة 21.1% (19 فردا)، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين واجهتهم مشاكل عائلية 10% بعدد أفراد قدر بـ 9 أفراد، لتليها في الأخير نسبة الأفراد الذين واجهوا مشاكل نفسية بـ 7.8% (7 أفراد).

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة ببحثهم عن عمل في فترة البطالة:

يرصد الجدول أدناه إجابات الأفراد التي تتمحور حول البحث عن عمل وذلك خلال فترة بطالتهم:

الجدول 12: بحث أفراد العينة عن عمل في فترة البطالة

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
88.9%	80	نعم
11.1%	10	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

يشير الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة المدروسة أجابوا بنعم حول بحثهم عن العمل خلال فترة بطالتهم، حيث قدرت نسبتهم 88.9% من أفراد العينة بـ 80 فردا، في حين لم تمثل نسبة الأفراد المجيبين بـ لا سوى 11.1% ما يعادل 10 أفراد.

2.2.2.4. محور التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بمشاركتهم في مسابقات التوظيف وعدد المرات:

يبين الجدول الموالي إجابات الأفراد المستجوبين فيما يخص المشاركة في مسابقات التوظيف مع عدد مرات المشاركة:

الجدول 13: مشاركة أفراد العينة في مسابقات التوظيف وعدد المرات

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
72.2%	65	من مرة إلى 6 مرات
11.1%	10	من 7 إلى 12 مرة
83.3%	75	المجموع
16.7%	15	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة المستجوبة أجابوا بنعم حول مشاركتهم في مسابقات التوظيف وللعديد من المرات، وهذا ما تشير إليه النسبة 83.3% بعدد أفراد قدر بـ 75 فردا و التي تتوزع على 72.2% (65 فردا) من مرة واحدة إلى 6 مرات، ونسبة 11.1% (10 أفراد) من 7 إلى 12 مرة، في حين بلغ عدد الأفراد الذين كانت إجابهم بـ لا 15 فردا بنسبة 16.7%.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بطريقة الإلتحاق بالعمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني:
يرصد الجدول التالي إجابات الأفراد حول الطريقة المتبعة للإلتحاق بمنصب عمل في إطار الجهاز :

الجدول 14 : طريقة التحاق أفراد العينة بمنصب عمل في إطار الجهاز

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
65.6%	59	التسجيل في سجلات الملحق
15.6%	14	طرق أبواب المؤسسات والإدارات مباشرة
18.9%	17	اللجوء إلى الوساطة
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول أعلاه أن النسبة العالية من أفراد العينة لجأوا إلى التسجيل في سجلات الملحق المحلية للتشغيل، حيث بلغ عددهم 59 فردا بنسبة 65.6%. تليها 18.9% بعدد أفراد قدر بـ 17 فردا وهي نسبة الأفراد الذين لجأوا إلى الوساطة، وفي الأخير شكل الأفراد الذين طرقت أبواب المؤسسات والإدارات مباشرة نسبة قدرت بـ 15.6% (14 فردا).

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بمعايير اختيارهم للإلتحاق بمنصب عمل في إطار الجهاز :
يبين الجدول الموالي إجابات المستجوبين حول المعايير التي تم على أساسها اختيار الأفراد للإلتحاق بالعمل في إطار الجهاز:

الجدول 15 : معايير اختيار أفراد العينة للإلتحاق بمنصب عمل في إطار الجهاز

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
51.1%	46	أقدمية الشهادة
32.2%	29	التخصص
16.7%	15	أقدمية التسجيل في الملحق
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

تشير نتائج الجدول أعلاه أن نسبة 51.1% من أفراد العينة المدروسة تم اختيارهم للعمل تبعا لأقدمية الشهادة، وهي أعلى نسبة بعدد أفراد قدر بـ 46 فردا، لتبلغ بعد ذلك نسبة 32.2% (29 فردا) بالنسبة للتخصص، تليها نسبة الأفراد الذين تم اختيارهم تبعا لأقدمية التسجيل في الملحق المحلية للتشغيل بنسبة 16.7% بـ 15 فردا.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بأسباب اختيارهم للتسجيل في الجهاز :
يوضح الجدول الموالي إجابات الأفراد التي تتعلق بأسباب اختيارهم للتسجيل في الجهاز:

الجدول 16 : أسباب اختيار أفراد العينة للتسجيل في الجهاز

النسبة	التكرارات	الإجابة
52.2%	47	لأنه يوفر مناصب عمل في إطار التخصص
15.6%	14	للحصول على شهادة تساعدني في مسابقات التوظيف
17.8%	16	من اجل الأجر
14.4%	13	نقص مناصب الشغل
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة اختاروا التسجيل في الجهاز لأنه يوفر مناصب عمل في إطار التخصص، حيث بلغ عددهم 47 فردا بنسبة قدرت بـ 52.2%. لتلها نسبة الأفراد الذين اختاروا التسجيل من اجل الأجر بنسبة 17.8% ما يعادل 16 فردا، لتمثل بعد ذلك 15.6% (14 فردا) و 14.4% (13 فردا) نسبي الأفراد الذين اختاروا التسجيل في الجهاز للحصول على شهادة عمل تساعد في مسابقات التوظيف ونقص مناصب الشغل على التوالي.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بقناعتهم بالتسجيل في الجهاز:

يرصد الجدول الموالي إجابات العينة المستجوبة حول قناعتهم بالتسجيل في الجهاز:

الجدول 17 : قناعة أفراد العينة بالتسجيل في الجهاز

النسبة	التكرارات	الإجابة
76.7%	69	نعم
23.3%	21	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة أجابوا بنعم حول قناعتهم بالتسجيل في الجهاز وذلك بنسبة 76.7% بعدد أفراد قدر بـ 69 فردا، أما نسبة 23.3% فهي تمثل 21 فردا أجابوا بـ لا.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بدور البطالة والظروف الاجتماعية في التسجيل ضمن الجهاز:

يوضح الجدول الموالي إجابات المستجوبين حول دوافع التسجيل في الجهاز والمتمثلة في البطالة والظروف الاجتماعية:

الجدول 18 : دور البطالة والظروف الاجتماعية في التسجيل ضمن الجهاز

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
76.7%	69	نعم
23.3%	21	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الأغلبية من أفراد العينة المستجوبة أجابوا بنعم، أي أن البطالة والظروف الاجتماعية هي التي أرغمتهم على التسجيل في الجهاز، حيث بلغت نسبتهم 76.7% بـ 69 فردا، أما نسبة 23.3% أجابوا بـ لا ما يعادل 21 فردا.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة باطلاعهم على بنود الجهاز:

يرصد الجدول المبين أسفله إجابات الأفراد و التي تتعلق باطلاعهم على بنود الجهاز:

الجدول 19 : اطلاع أفراد العينة على بنود الجهاز

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
%74.4	67	نعم
%25.6	23	لا
%100	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن أكبر نسبة من الأفراد المستجوبين صرحوا بنعم حول اطلاعهم على بنود الجهاز بنسبة

%74.4 بعدد أفراد قدر بـ 67 فردا، في المقابل نجد أن ما نسبته %25.6 (23 فردا) تشير إلى عدم ذلك، أي كانت إجاباتهم بـ لا.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة برأيهم حول ملاءمة منصب العمل مع مستواهم العلمي:

يبين الجدول التالي إجابات عينة الدراسة فيما يخص ملاءمة منصبهم الحالي مع مستواهم العلمي:

الجدول 20 : رأي أفراد العينة حول ملاءمة منصب العمل مع المستوى العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
%74.4	67	نعم
%25.6	23	لا
%100	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة من العينة المستجوبة أجابت بنعم، أي ملاءمة منصب عملهم مع مستواهم

العلمي، وهذا بنسبة %74.4 ما يعادل 67 فردا، في حين أن نسبة %25.6 من أفراد العينة أجابت بـ لا والتي تمثل 23 فردا.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة باكتسابهم معارف وخبرات في إطار عملهم الحالي:

يرصد الجدول الموالي إجابات الأفراد حول اكتساب معارف وخبرات في إطار المنصب الحالي.

الجدول 21 : اكتساب أفراد العينة معارف وخبرات في إطار العمل الحالي

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
%87.8	79	نعم
%12.2	11	لا
%100	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه نجد أن أغلبية أفراد العينة أجابوا بنعم، أي يقرون باكتسابهم لمعارف وخبرات في إطار منصبهم الحالي وذلك بنسبة كبيرة بلغت 87.8% بعدد أفراد قدر بـ 79 فردا، بينما بلغت نسبة الأفراد الذين صرحوا بـ لا 12.2% بـ 11 فردا.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة برضاهم عن الأجر المتقاضى :

يوضح الجدول الموالي إجابات العينة المستجوبة فيما يخص رضاهم عن الأجر الذي يتقاضونه.

الجدول 22: رضی أفراد العينة عن الأجر المتقاضى

الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	62	68.9%
لا	28	31.1%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

يشير الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من الأفراد أجابوا بنعم فيما يتعلق برضاهم عن الأجر الذي يتقاضونه، حيث بلغت 68.9% بـ 62 فردا، في حين بلغ عدد الأفراد المصرحين بـ لا 28 فردا بنسبة 31.1%.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بمكافأة الأجر لمجهوداتهم في العمل :

يوضح الجدول أدناه إجابات الأفراد حول مكافأة الأجر الذي يتقاضونه بالنسبة للمجهودات المبذولة في العمل.

الجدول 23: مكافأة الأجر لمجهودات أفراد العينة في العمل

الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	54	60%
لا	36	40%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الكبيرة من الأفراد أجابت بنعم فيما يتعلق بمكافأة الأجر لمجهوداتهم في العمل، حيث بلغ عددهم 54 فردا بنسبة 60%، بينما عدد المستجوبين الذين صرحوا بـ لا قدرت نسبتهم بـ 40% بعدد أفراد قدر بـ 36 فردا.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بشعورهم بالاستقرار والتأقلم في عملهم الحالي :

يرصد الجدول المبين أدناه إجابات العينة المدروسة فيما يتعلق باستقرارهم في منصب عملهم الحالي.

الجدول 24: شعور أفراد العينة بالاستقرار والتأقلم في العمل الحالي

الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	73	81.1%
لا	17	18.9%
المجموع	90	100%

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول السابق أن النسبة العالية المقدرة بـ 81.1% من العينة المستجوبة والتي تمثل 73 فردا كانت إجاباتهم بنعم، بمعنى أنهم صرحوا بشعورهم بالاستقرار والتأقلم في العمل، أما نسبة 18.9% التي تمثل 17 فردا أجابت عكس ذلك.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة برغبتهم في تمديد العقد في إطار الجهاز:

يوضح الجدول الموالي إجابات الأفراد حول رغبتهم في تمديد العقد.

الجدول 25: رغبة أفراد العينة في تمديد العقد في إطار الجهاز

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
86.7%	78	نعم
13.3%	12	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

تشير نتائج الجدول المبين أعلاه أن نسبة 86.7% بعدد أفراد قدر بـ 78 فردا والتي تمثل النسبة الأكبر كانت إجابتهم بنعم، أي صرحوا برغبتهم في تمديد العقد بعد انقضاء مدته، في حين بلغ عدد الأفراد الذين أجابوا بـ لا بـ 12 فردا ما يعادل 13.3%.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بتمديد عقودهم بعد انقضاء مدته:

يبين الجدول أدناه إجابات العينة المدروسة حول إذا ما تم تمديد عقودهم بعد انتهاء مدته.

الجدول 30: تمديد عقد أفراد العينة بعد انقضاء مدته

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
92.2%	83	نعم
7.8%	7	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الكبيرة من أفراد العينة صرحوا بنعم، حيث تم تمديد عقودهم مباشرة بعد انقضاء المدة المقررة، وبلغت نسبتهم 92.2% ما يمثل 83 فردا، في حين الأفراد الذين كانت إجاباتهم عكس ذلك بلغت نسبة 7.8% بـ 7 أفراد.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة برأيهم في منح الجهاز فرصا للحصول على منصب عمل دائم لاحقا:

يرصد الجدول الموالي إجابات الأفراد التي تتعلق بالجهاز حول منحه لمنصب عمل دائم:

الجدول 31: رأي أفراد العينة في الجهاز حول منحه للمستفيدين فرصا أوفر للحصول على منصب عمل دائم لاحقا

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
96.7%	87	نعم
3.3%	3	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

تشير نتائج الجدول السابق أن أغلبية الأفراد أجابوا بنعم حول منح جهاز المساعدة فرصا للحصول على منصب عمل دائم في المستقبل، حيث بلغت نسبتهم 96.7% ما يعادل 87 فردا، أما نسبة الأفراد الذين صرحوا عكس ذلك بلغت نسبتهم 3.3% والتي تمثل ثلاثة أفراد.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة برأيهم في إدماجهم بصفة نهائية نظرا للمناصب الشاغرة:
يوضح الجدول أدناه إجابات الأفراد حول رأيهم إذا ما سيتم إدماجهم بصفة نهائية نظرا للمناصب الشاغرة.

الجدول 32: رأي أفراد العينة في إدماجهم بصفة نهائية نظرا للمناصب الشاغرة

النسبة	التكرارات	الإجابة
87.8%	79	نعم
12.2%	11	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن النسبة الكبيرة من أفراد العينة ككل صرحوا باعتقادهم أنه سيتم إدماجهم بصفة نهائية، حيث بلغت نسبتهم 87.8% بـ 79 فردا، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين أجابوا بـ لا 12.2% بعدد أفراد قدر بـ 11 فردا.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بإدماج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود عمل دائمة في مؤسساتهم:
يرصد الجدول المبين أسفله إجابات الأفراد حول إذا ما تم إدماج بعض المتعاقدين بعقود عمل دائمة في المؤسسات التي يعملون بها.

الجدول 33: إدماج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود عمل دائمة في مؤسسات أفراد العينة

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
97.8%	88	نعم
2.2%	2	لا
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة أقرروا بأنه تم إدماج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود عمل دائمة في مؤسساتهم، حيث بلغت نسبتهم 97.8% (88 فردا)، بينما بلغت نسبة الأفراد الذين صرحوا بـ لا 2.2% وهي نسبة ضئيلة جدا بعدد أفراد قدر بـ فردين اثنين.

تحليل إجابات أفراد العينة المتعلقة بنظرهم لمستقبلهم في ضوء المنصب الحالي:
يوضح الجدول الموالي إجابات الأفراد حول نظرهم لأفق مستقبلهم في ضوء منصب العمل الحالي.

الجدول 34: نظرة أفراد العينة لمستقبلها في ضوء المنصب الحالي

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
71.1%	64	مسار مهني واضح
28.9%	26	مسار مهني غامض
100%	90	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة صرحوا بان مساهم المهني واضح، حيث قدرت نسبتهم بـ 71.1% ما يعادل 64 فردا، في حين بلغ عدد الأفراد الذين صرحوا بان مساهم المهني غامض بـ 26 فردا ما يعادل 28.9%.

3.4. مناقشة النتائج والإجابة على الفرضيات

بعد ما قمنا بعرض نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الوصفية لإجابات أفراد عينة الدراسة، سنعمل فيما يلي على مناقشة تلك النتائج والإجابة على الفرضيات المتعلقة بها. لا بد من الإشارة انه تم الاعتماد على مستوى دلالة 0.05 الذي يقابل مستوى ثقة 0.95 لتفسير نتائج اختبار الفرضيات، هذا وقد قمنا بحساب طول الفئة بتقسيم المدى على عدد الخيارات ($0.5 = 1/2$) حيث أن المدى هو الفرق بين أعلى وأدنى قيمة (نعم = 1، لا = 2) أي ($1 = 2 - 1$) تكون بذلك الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي هي من 1 إلى ($0.5 + 1$) وهكذا لباقي قيم المتوسطات الحسابية، فنتحصل على الجدول الموالي، والذي يبين طريقة تفسير قيم المتوسطات الحسابية.

الجدول 35 : تفسير قيم المتوسطات الحسابية

الفئات	الاستجابة
1.5 – 1	موافقة
2 - 1.6	رفض

المصدر: من إعداد الباحثة

مناقشة النتائج المتعلقة بعوامل التسجيل في الجهاز:

قصد الإجابة على الفرضية الأولى نستعرض فيما يلي أهم النتائج المتعلقة بعوامل التسجيل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

الجدول 36 : التسجيل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني

رقم السؤال	نسبة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تأكيد أو نفي الفرضية
7	85.6%	1.22	0.418	تأكيد أو نفي الفرضية
8	78.9%	1.21	0.410	تأكيد الفرضية الأولى
16	76.7%	1.23	0.425	تأكيد الفرضية الأولى

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

تبعا لنتائج التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة حول الظروف التي أدت بهم للتسجيل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني والبالغ عددهم 90 استمارة وباستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري تبين لنا أنها تركزت حول البطالة والظروف الاجتماعية، إذ تأكدت هذه النتيجة من خلال السؤال السادس عشر من الاستمارة والجدول رقم (18)، حيث جاءت نسبة الموافقة بـ 76.7% والتي مفادها أن البطالة والظروف الاجتماعية هي ما أرغمهم على التسجيل ضمن الجهاز، وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ 1.23 وانحراف معياري بلغ 0.425. هذا ما يؤكد إجابات المستجوبين حول السؤال المتعلق بمعاناتهم من مشكلة البطالة، فقد وافق الأغلبية وبنسبة 85.6% حول معاناتهم من البطالة بمتوسط حسابي يقدر بـ 1.22 وانحراف معياري يساوي 0.418، والتي أثرت على أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، تتأكد هذه النتيجة أيضا من خلال السؤال المتعلق بنوعية المشاكل التي واجهها المستجوبون أثناء فترة البطالة (السؤال رقم 9) والتي تمثلت في مشاكل مالية بنسبة 61.1% تلتها التزامات الخدمة الوطنية بنسبة 21.1% (انظر الجدول رقم 2-14). بناء على هذا، تتأكد الفرضية الأولى التي مفادها أن: "البطالة والظروف الاجتماعية تعتبر كأهم عامل ودافع للتسجيل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني".

مناقشة النتائج المتعلقة بتوجه البطالين نحو التسجيل ضمن الجهاز:

بغرض الإجابة على الفرضية الثانية نستعرض فيما يلي أهم النتائج المتعلقة بتوجه البطالين نحو التسجيل ضمن الجهاز.

الجدول 37: توجه البطالين نحو التسجيل ضمن الجهاز

رقم السؤال	نسبة التوجه نحو الملحقه أولا	نسبة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تأكيد أو نفي الفرضية
12	%65.6	-	1.22	0.418	تأكيد أو نفي الفرضية
15	-	%76.7	1.23	0.425	تأكد الفرضية الثانية

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

باستخدام كافة المشاهدات (90 استمارة) ومن خلال عرض وتحليل النتائج المتعلقة بتوجه أفراد عينة الدراسة للتسجيل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني والحصول على عمل، وباستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، تبين لنا أن أغلبهم توجهوا مباشرة للتسجيل في سجلات الملحقه المحلية للتشغيل كخطوة أولى وذلك بنسبة %65.6 بمتوسط حسابي قدر بـ 1.22 وانحراف معياري بلغ 0.418، وهو ما أكدته النتائج حول مدى قناعتهم بالتسجيل والتي بلغت نسبتها %76.7 حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.23 وهذا بانحراف معياري قدر بـ 0.425، كما تبين من خلال إجابات المستجوبين حول سبب اختيارهم للتسجيل ضمن الجهاز أن نسبة %52.2 كانت إجابتهم انه السبيل الأفضل لتحصلهم على منصب عمل في إطار تخصصهم (انظر الجدول رقم 2-19). تبعا لما سبق نقبل الفرضية الثانية التي تنص على ما يلي "يمثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني الوجهة الأولى للبطالين نظرا لتوفره على مناصب عمل تتناسب ومؤهلاتهم العلمية".

مناقشة النتائج المتعلقة بمساهمة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في توفير مناصب عمل دائمة:

للإجابة على الفرضية الثالثة نستعرض فيما يلي أهم النتائج المتعلقة بمساهمة الجهاز في توفير مناصب عمل دائمة:

الجدول 38: مساهمة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في توفير مناصب عمل دائمة

رقم السؤال	نسبة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تأكيد أو نفي الفرضية
25	%96.7	1.03	0.181	تأكيد أو نفي الفرضية
26	%87.8	1.12	0.329	تأكد الفرضية الثالثة
27	%97.8	1.02	0.148	تأكد الفرضية الثالثة

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات spss

تبعا لنتائج الدراسة والتحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة وباستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، تبين لنا أن أغلبية المستجوبين وافقوا على إدماج المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود عمل دائمة في المؤسسة التي يشتغلون بها وذلك بنسبة %97.8 بمتوسط حسابي بلغ 1.02 وانحراف معياري مقدر بـ 0.148، إضافة إلى ذلك يعتقد أغلبية المستجوبين انه سيتم إدماجهم بصفة دائمة نظرا للمناصب الشاغرة وذلك بنسبة موافقة بلغت %87.8 بمتوسط حسابي قدر بـ 1.12 وانحراف معياري بلغ 0.329، كما يرون أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يمنح المستفيدين فرصا أوفر للحصول على منصب عمل دائم لاحقا بنسبة موافقة قدرت بـ %96.7 وبتوسط حسابي بلغ 1.03 وانحراف معياري مقدر بـ 0.181. وعليه، نقبل الفرضية الثالثة التي مفادها "يساعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني في توفير مناصب عمل دائمة".

5. خاتمة

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى مساهمة التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني في الحد من انتشار ظاهرة البطالة، بحيث لجأنا إلى جمع البيانات باستخدام المقابلة والاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، بعد بناء أداة الدراسة والمتمثلة في استمارة الاستبيان قمنا بتوزيعها على عينة مكونة من 100 مستفيد من عقود الجهاز التابع للملحقة. بعد تجميع البيانات اللازمة، تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج spss وبالاعتماد على مختلف الأساليب الإحصائية تحصلنا على جملة من النتائج التي قادتنا في الأخير في الإجابة على اشكالية الدراسة.

في ضوء ما تم التعرض إليه من خلال هذه الدراسة توصلنا الى النتائج التالية:

- البطالة والظروف الاجتماعية تعتبر أهم دافع للتسجيل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- جهاز المساعدة على الإدماج المهني هو الوجهة الأولى للبطالين نظرا لتوفره على مناصب عمل تتناسب ومؤهلاتهم العلمية.
- يوفر جهاز المساعدة على الإدماج المهني مناصب عمل دائمة لاحقا.
- كنتيجة أخيرة يمكن القول أن التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني يساهم في التقليل انتشار البطالة نظرا لمناصب العمل التي يوفرها.

انطلاقا مما سبق نقترح التوصيات التالية:

- تكثيف الجهود والدراسات التي ترمي إلى التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- إعادة النظر أو مراجعة النص القانوني المنظم للجهاز، فكما منح المستفيدين تحفيزات يجب كذلك إدراج إجراءات تلزمه على توظيفهم ولو بنسبة معينة.
- إعادة النظر في البرنامج الذي يهدف إلى توظيف الشباب بمبالغ غير كافية.

6. قائمة المصادر والمراجع

المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008، الجريدة الرسمية عدد 22 المؤرخة في 30 افريل 2008.

المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08.

المادة 13 من المرسوم التنفيذي 126-08.

زايد سعيدية (2018). *سياسات التشغيل في الجزائر*، دراسة سيكولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باتنة1، الجزائر
بلعربي أسماء (2014) *واقع سياسية الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية* (دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة)، رسالة ماجستير، تخصص علو اجتماع التنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

العابد سميرة، عبا زهية (2018) *ظاهرة البطالة في الجزائريين الواقع والتحديات*، مجلة أبحاث، المجلد3، العدد2، ص40.

برياطي حسين، مسليتي نبيلة (2018) *إشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر*، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 2، العدد1، ص 147.

عائشة الهادي محمد أبو عبد الله، أحمد عطية محمد، البطالة أسبابها ومعالجتها من منظور الخدمة الاجتماعية، مجلة الأثر للدراسات النفسية والتربوية، المجلد 1، العدد 2، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، ص38.

الوكالة الوطنية للتشغيل، عبر الموقع www.anem.dz يوم الاطلاع 19 اكتوبر 2021.

الديوان الوطني للإحصائيات <http://www.ons.dz>، يوم الاطلاع 02 اكتوبر 2021.

Bureau International du Travail, (1953) *la normalisation international du travail (nouvelle série3)*, Genève.

L'office national des statistiques, (1995) *l'emploi et le chômage (donnés statistiques n 226, édition ons)* Algérie.