

خريجي علم الاجتماع بين الإدماج المهني وانتقائية سوق العمل في الجزائر
- دراسة ميدانية على خريجي علم الاجتماع بمدينة بسكرة -

Sociology graduates between the professional integration and the selectivity of the labor market in Algeria - a field study on the graduates of sociology in Biskra

مرابط احلام¹، بن عمر سامية²

¹ جامعة لونيبي علي البلدية 2، الجزائر drfellah2017@gmail.com

² جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر samia.benamor@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2022/09/20 تاريخ القبول: 2023/04/23 تاريخ النشر: 2023/05/31

Abstract

In this article, we discussed the topic of graduates specializing in sociology in various specializations and the reality of their professional integration into Algerian institutions under what conditions were established to select the labour market from them. In the field study we relied on the descriptive curriculum using the questionnaire as a data collection tool. The article concluded that the graduates of sociology are the least advantaged in selectivity in the labour market or occupational integration. We also found it necessary for the University to greatly improve the methods and level of training it gives students sociology.

Keywords: Unemployment ; Employment; University Graduate; Vocational Integration Program; Labour Market Selectivity.

ملخص

تناولنا في هذا المقال موضوع خريجي تخصص علم الاجتماع بمختلف تخصصاته وواقع إدماجهم المهني في المؤسسات الجزائرية في ظل الشروط التي وضعت لينتقي سوق العمل منهم.

لقد اعتمدنا في الدراسة الميدانية على المنهج الوصفي مع الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وخلص المقال إلى أن خريج تخصص علم الاجتماع هم الأقل حظا في انتقائية سوق العمل أو الإدماج المهني. وجدنا أنه من الضروري أن تحسن الجامعة في طرق ومستوى التكوين الذي تمنحه لطلبة علم الاجتماع.

كلمات مفتاحية: البطالة؛ الشغل؛ خريج الجامعة؛ برنامج الإدماج المهني؛ انتقائية سوق العمل.

مقدمة:

يعبر الشغل ضرورة اجتماعية وعبئا كبيرا على عاتق الدولة في توفير مناصب شغل للشباب خاصة حاملي الشهادات وخريجي الجامعات في علم الاجتماع لمجابهة الظروف المعيشية واقتصاد الصعبة وتوفير الحاجات الأساسية للأفراد المجتمع من استقرار وتوازن، حيث يؤثر التشغيل على الحياة الاجتماعية للخريج علم الاجتماع بصفة خاصة والأسرة ككل بصفة عامة.

وبالتالي تجانس اجتماعي ومن أجل توفير منصب عمل والخروج من البطالة يبقى خريج علم الاجتماع يبحث عن وظيفة كلما أتاحت له الفرصة رغم قلتها والمنافسة الشديدة عليها، في الوقت الذي تمثل قضية البطالة إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه خريج علم الاجتماع باختلاف مستويات ومؤهلاتهم العلمية وقدراتهم وكذا تكوينهم.

ومن أجل سيطرة على البطالة شهدت عملية التشغيل في الجزائر سياسات تشغيل جديدة من خلال برنامج الإدماج المهني كأشكال جديدة للعمل ورغم ذلك فسوق العمل في الجزائر يعاني فائضا في اليد العاملة وخاصة في صفوف حاملي الشهادات وخريجي الجامعات في تخصص علم الاجتماع.

أولا- إشكالية الدراسة:

يعتبر موضوع الشغل من المفاهيم التي أخذت أهمية كبيرة في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، لذا استحوذ اهتمام الباحثين في المجال السوسولوجي باعتبارها موضوعاً يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الاجتماعية، حيث تسعى كثير من المجتمعات المعاصرة إلى دراسة البطالة والشغل وتحليل أبعادهما بشكل مستمر .

لان ظاهرة البطالة أصبحت تعرف انتشارا وتزايدا مستمرين وتصيب بالدرجة الأولى عنصر الشباب، غير مستثنية بذلك فئة المتخرجين الجامعيين خاصة تخصص علم الاجتماع، هذه الفئة التي كانت غير معنية بهذا المشكل بحكم شهادتها العلمية التي تعتبر كتأشيرة لدخول عالم الشغل. لكن التزايد المستمر للأعداد الكبيرة من المتخرجين الجامعيين في ظل تنوع التخصصات ومتطلبات السوق الحديثة التي تفضل الأيدي العاملة الخبيرة المتمرسه مترددة بذلك في توظيف المتخرجين في علم الاجتماع الذين لا يملكون سوى معارف نظرية، بالرغم من أن تخصص علم الاجتماع من أهم التخصصات التي يحتاج لها المجتمع الجزائري في ظل التزايد المستمر للمشكلات الاجتماعية في شتى المجالات التربوية والاقتصادية والصناعية والدينية والسياسية والحضرية والنفسية والاعلامية.... الخ. التي بحاجة ماسة الى أخصائي اجتماعي يعالج مثل هذه الظواهر السوسولوجية من خلال التشريح الدقيق وفق منظور منهجي واضح .

غير أن المتخرج الجامعي في علم الاجتماع يواجه صعوبات كبيرة في مسيرة بحثه عن منصب عمل، وإدماجه مهنيا في سوق العمل. ومن اجل التخفيف من ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات عامة وخريجي

علم الاجتماع خاصة لجأت الدولة الجزائرية إلى تفعيل مجموعة من البرامج المكلفة بالتشغيل كحل بديلة عن التشغيل الكامل. ومن أهم هذه البرامج التشغيلية جهاز المساعدة على الإدماج المهني المخصص لفئة خريجي الجامعات.

حيث يعتبر هذا البرنامج من البرامج الطموحة التي طرحتها الدولة لامتصاص البطالة أو التقليل منها والتي تمس شريحة كبيرة من الشباب الجزائري والتي تتكون أساسا من فئات خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين التي تعاني عدم اندماجها في الحياة العملية وتعكس واقعا ووجها آخر في حياتهم من معاناة اجتماعية واقتصادية صعبة خاصة إذا ما علمنا أنهم متطلعين للدخول إلى عالم الشغل الذي هم في أمس الحاجة إليه لإثبات وجودهم من جهة ولتحسين أوضاعهم المعيشية من جهة أخرى.

ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي:

- ما واقع خريجي علم الاجتماع من الإدماج المهني بالجزائر في ظل انتقائية سوق العمل؟

ثانيا: الدراسات السابقة:

ان استعانة الباحث بالدراسات السابقة والمشابهة لعمله الذي يريد انجازه أمر مهم لا يختلف فيه اثنين ذلك أنها عنصر يذلل صعوبات تواجه الباحث وتوجهه من أجل إنجاز بحث له زاوية مغايرة ومكاملة في نفس الوقت للأعمال التي شقيقت وتناولت نفس الموضوع، وقد وجدنا أن موضوع المقال قد عالج العديد من الباحثين لكن اخترنا دراستين سابقتين نرى أنهما مهمتين ذلك أن دراستنا تتقاطع معها في نقاط عدة.

الدراسة الأولى:

قامت الباحثة حمود سعيدة بعنوان " برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية " دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة، قدمت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية بقسم علم اجتماع جامعة بسكرة 2006 2005 حيث تناولت هذه الدراسة بعض الأسئلة وانطلقت من التساؤل الرئيسي:

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى العاملة الجامعية؟
- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات ادارية من أجل تسهيل عملية توظيف للقوى الجامعية العاملة ؟
- هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية ادارية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى العاملة الجامعية ضمن اطارها ؟
- هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية؟

وقد اختارت الباحثة عينة طبقية من مجتمع بحث متكون من القوى الجامعية العاملة المستفيدة من برامج التشغيل سواء في اطار عقود ما قبل التشغيل 50CPE فرد، الشغل المأجور بمبادرة محلية 21ESIL فرد وبرنامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب 13ANSE فرد يعني في المجموع 82 مفردة. كما اختارت المنهج الوصفي، وبطبيعة الحال مع أدوات جمع البيانات مناسبة تمثلت في : المقابلة، والاستمارة وقد قسمت إلى سبعة محاور وأسئلة مغلقة ومفتوحة ووثائق وسجلات وبعض الإحصاءات وكانت النتائج كالتالي:

- تقدم برامج التشغيل تسهيلات ادارية للحصول على الوظائف وهذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج كسهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب أو عقد تجديد العقود.
- عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين من برامج التشغيل على الرغم من أن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص، فالهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص والشهادة
- عدم ملائمة الأجور المتخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي، ولا الجهد المبذول من طرف أفراد العينة، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في التوظيف العمومي وهذا بالنسبة لعقود التشغيل، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو عن منفذ للحصول على منصب عمل، ويتم في مرحلة.
- إن برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على العامل الديمغرافي، بحيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعي القوى العاملة الجامعية كمورد بشري بحيث استثماره ووضعه في اطاره التشغيلي الصحيح
- إن عملية تشغيل القوى الجامعية العاملة هي عملية حسابية احصائية، تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل، وتحكم العوامل الديمغرافية والاقتصادية أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب.

الدراسة الثانية:

قامت الباحثة ليليا بن صويلح " سياسة التشغيل في الجزائر "دراسة على مؤسسة اقتصادية نسوية بعناية نموذجاً قدمت لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التنمية بقسم علم اجتماع جامعة منتوري بقسنطينة 2011 2010 حيث تناولت الدراسة بعض الأسئلة وانطلقت من التساؤل الرئيسي:
إلى أي مدى ساهمت سياسة التشغيل حالياً بالجزائر في بروز ما يعرف بالمؤسسة الاقتصادية النسوية؟
الأسئلة الفرعية:

- 1/ ماهي الخصائص الملامح المميزة لفئة النساء التي تقوم بخلق مؤسسات اقتصادية تندرج في اطار ما يعرف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 2/ ماهي مميزات المؤسسات الاقتصادية التي تخلقها المرأة في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة
- 3/ كيف يمكن تقييم مواقف مختلف المؤسسات المجتمعية اتجاه المقاوله النسوية؟

فرضيات الدراسة:

- 1 تتميز النساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية بعدد من الخصائص مما يساهم في بناء أكثر من نموذج للمرأة .
- 2 تشكل المؤسسات الاقتصادية النسوية نسجاً مؤسساتياً مستقلاً بذاته يحظى بخصوصية البنية الستاتيكية والديناميكية التي تميزه عن بقية المؤسسات الكبرى.
- 3 تتباين موقف الأطراف والمؤسسات المجتمعية بين مؤيد ومعارض الخصوصية دور المرأة الجديد الذي اتخذ المقاوله شكلاً له.

لقد استخدمت الباحثة مدخل المسح الاجتماعي بالعينة من خلال معرفة عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى عينة قوامها 4706 شخص تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من بين 8354 من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لما ان هذا المنهج بما يتمتع من نقاط لا تقتصر فقط على جميع البيانات وتبويبها بل يتعدى ما هو أبعد من ذلك واعتمدت في جمع البيانات على السجلات والوثائق المقابلة الحرة واستمارة مقابلة حيث هذه الأخيرة بلغ عدد اسئلتها 70 سؤال وغلب عليها طابع الأسئلة شبه مفتوحة وتضمن 7 محاور، وكانت أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي:

- 1/ يوجد عدد من الخصائص للنساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية وبالتالي لا وجود لمحال الأحادية في نموذج المرأة المقاوله الجزائرية.
- 2 تؤكد على صحة الفرضية الثانية من خلال أنها قد تحققت في معظم جوانبها وأبعدها سواء تعلق الأمر بالأبعاد الستاتيكية المتعلقة بالبنية التركيبية لهذه المؤسسات من حيث كونها بنية مسطحة تتمثل في سلطة المرأة المقاوله والتي نادراً ما تلجأ إلى تفويض جزء من سلطتها التي يشغل بها عدد قليل من العمال بطريقة تمويل بين اللارسمية أحياناً والرسمية أحياناً أخرى

ثالثاً - تحديد المفاهيم:

1- مفهوم البطالة:

ويقصد بالبطالة أنها حالة عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدرته وذلك نظراً لحالة سوق العمل ويستبعد من هذا حالات الإضراب أو حالات المرض أو الإصابة.

كما تعرف البطالة بأنها حالة تواجد الأفراد المتعطلين الذين يقدر على العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه ولا يجدونه، ويذكر حسن وآخرون تعتبر لبطالة زيادة في القوى البشرية التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة والعاطل على العمل لا يعمل وهو قادر عليه ويبحث عنه ولا يجده. (محمد علاء الدين عبد القادر، 2003، الصفحات 02-03)

ومنه فالبطالة ظاهرة اجتماعية تختلف نسبتها وأسبابها من مجتمع إلى آخر، وهي أن يكون الفرد أو الجماعة في حالة نفسية وبدنية ولديهم المؤهلات تسمح لهم بشغل وهم يبحثون عنه ولكن لا يجده.

ونظرا لعدم التجانس بين ما يكون في الجامعة من تكوين وبين متطلبات سوق العمل، ظهر نوع من البطالة المعروفة باسم البطالة المقنعة والتي يعيشها أغلب خريجي الجامعات على شكل ادماج مهني أو منصب عمل مؤقت.

2- مفهوم الشغل:

لا يعني التشغيل بمفهوم الحديث انه عكس البطالة، كما انه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية.

فالتشغيل إذن هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون. (نصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، 2010، صفحة 27)

3- خريجي الجامعة تخصص علم الاجتماع:

خريجي الجامعة هم فئة من المجتمع أتاحت لهم فرصة الوصول إلى مرحلة التعليم الجامعي، وهي غالبا ما تقف في مواجهة الجيل القديم متبينة شعار التطوير والتحديث والتقدم والتي مرت بسلسلة من المراحل التعليمية منتهية بشهادة علمية ذات مكانة اجتماعية تمكنه من ممارسة مهنة أو عمل معين. (كمال عبد الحميد الزيات، 2001، صفحة 147)

وخريجي علم الاجتماع هم فئة الشباب المتخرج من الجامعة بشهادة علمية اكااديمية في تخصص علم الاجتماع (الكلاسيك - ل.م.د.) بمختلف فروع المعرفة: تربوي اتصال تنظيم جريمة ونظام العقوبات، تمكنه من إيجاد منصب عمل سواء كان مؤقتا أو دائما.

4- مفهوم برنامج الإدماج المهني:

من خلال ما تم رصده في الدراسات التي تناولت الإدماج المهني نجد كخلاصة أنه: عملية الحاق ودمج المورد البشري في جماعة العمل داخل المنظمات أو المؤسسات، ليأخذ الخبرة والكفاءة التي تساعده على توفير الشروط الانتقاء التي فرضها سوق العمل والتي تجعل من حصوله على منصب عمل دائم في وقت قصير، نجد لمصطلح الإدماج المهني مرادفات ك: التلاؤم والتكيف والتوافق المهني.

صدر بالجريدة الرسمية المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011 الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعد على الإدماج المهني وفقا للمادة 6 تحدد مدة عقد الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وبثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.

يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية يدفع مبلغها كاملا كما يأتي: 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي و 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين ويحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج. (الجريدة الرسمية، 2011، صفحة 4)

والملاحظ أن من بين السياسات والأجهزة التي استحدثتها الجزائر في سبيل مواجهة أزمة البطالة والتقليل من حدتها نجد جهاز الإدماج المهني والذي حقق نتائج إلى حد ما في الأونة الأخيرة خاصة في أوساط فئة الجامعين ويهدف الى تشغيل الشباب طالبي العمل المبتدئين وتوفير مناصب شغل مؤقت في شتى القطاعات.

5- انتقائية سوق العمل:

ونعني بها هنا مجمل الشروط والمعايير التي يضعها سوق العمل أمام طالبي العمل لقبول طلباتهم للحصول إما على ادماج مهني أو منصب دائم. وغالبا ما تكون هذه المعايير الانتقائية متمثلة في السن والشهادة واتقان اللغات واستخدام برمجيات وتكنولوجيا في الإدارة. وتظهر العديد من المشاكل عند تطبيق معايير انتقائية سوق العمل خاصة بل وأهمها ما اصطلح عليه بمشكلة التزاوج بين معلومات طالبي العمل وما تريده المؤسسات من نوعية الموارد التي تريد أن تضمها إليها. فيطول حسب رأي الخبراء الوقت والتكلفة حتى تتلاقى الموارد البشرية مع الاعلان عن مناصب العمل في المؤسسات الطالبة للعمالة. (صحراوي، 2018، صفحة 236)

رابعاً: المقاربة النظرية للدراسة:

من خلال العنوان الذي تم اعتماده، فإننا نجد أن المقاربة النظرية التي يمكن أن نقوم بدراسة الموضوع هي التمييز في سوق العمل، وهي واحدة من المقاربات التي تسلط الضوء على معايير اقتناء واختيار الفرد من أجل التعامل والتفاعل معه في البيئة الاجتماعية والمهنية ونجد أن من روادها بيكر Beker وأرو Arrow، فقد يقوم مالكي أو مديري أو أصحاب العمل على فرض شروط أما غير معقولة أو بطريقة فجائية سواء في عملية التوظيف أو عند تساوي كفاءة مترشحين لشغل منصب عمل.

ونظراً لفرض هذه الشروط على خريجي الجامعة الذين تعرضوا في وقت سابق للانتقاء أثناء اختيارهم للتخصص الذي سيؤهلونه بعد أن اختاروا علم اجتماع كتخصص عام، سيزيد من تقليل فرص الإدماج المهني أكثر. فالملاحظ أن هناك تخصصات مطلوبة أكثر من غيرها بين خريجي علم الاجتماع فنجد أن كل من تخصص تنظيم وعمل واتصال أكثر قبولاً من تخصص علم اجتماع الصحة والتربوي والجريمة، وهذا ما نجده صريحاً في بعض إعلانات طلبات العمل. لذلك هنا يعتبر التمييز في الشهادة عاملاً تفسيري لارتفاع معدلات البطالة

فعبارة كل التخصصات عدا تخصص كذا وجدناها كثيراً، وهذا ما يجعل انتقائية سوق العمل تظهر جلية. وهذا كله بسبب عدم التنسيق بين التعليم في الجامعة والتوظيف، فسوق العمل الآن أصبح يحتاج نظراً لاعتبارات عدة خاصة التطور التكنولوجي إلى تخصصات دون غيرها ورغم أنه الكل يعلم التوجه الحديث لسوق العمل إلا أن نمطية وعدم تطوير البرامج التكوينية جعلت من خريجي الجامعات متوسطي المستوى، فصار جلياً الانتقاء والتمييز عند طلب الموارد البشرية للعمل في المؤسسات على اختلاف نشاطاتها. خاصة مع تزايد عدد طالبي الشغل الذين عادة ما يلجؤون إلى أجهزة ومؤسسات أوجدتها المجتمع كهزمة وصل بين عارضي العمل وطالبيه والمتمثلة هنا في مديريات التشغيل ومكاتبه.

خامساً: إجراءات الدراسة الميدانية

1- مجالات الدراسة:

أ - المجال المكاني: هو ذلك المجتمع الجغرافي الذي يقوم الباحث بتحديدته. والمجال المكاني في هذه الدراسة هو مدينة بسكرة فقط.

ب- المجال البشري: من الصعب على الباحث أن يتصل بعدد كبير من المعنيين بالدراسة، فالمجتمع البشري هو المجتمع الذي أجريت عليه الدراسة ويتحدد على خريجي علم الاجتماع بمدينة بسكرة ولا يهم سنة التخرج.

ج- **المجال الزمني:** يقصد بالمجال الزمني الفترة التي استغرقتها الدراسة الميدانية ومرحلة جمع المعلومات (البيانات) وتفرغها من مجتمع البحث، وتم إجرائها من 2022/05/03 إلى غاية 2022/05/15، رغم أن الأمر تطلب وقت أطول مما تم التسطير له.

2- منهج وأداة الدراسة:

في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعني طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية ومشكلة اجتماعية (عمار بوحوش محمد محمود الذيبات، 2001، صفحة 99)، فهو يقوم على وصف الخصائص المختلفة ويستخدم جمع المعلومات حول الموضوع المراد دراسته من استخلاص الدلالات والمعاني المختلفة التي تنطوي عليها البيانات والمعلومات التي أمكن الحصول عليها (عبد الوهاب إبراهيم، 1985، صفحة 40)، والهدف من استخدامنا لهذا المنهج هو وصفنا لظاهرة محل الدراسة ومحاولتنا تسليط الضوء عليها وتوضيحها بشكل دقيق، ساعدنا على معرفة واقع خريجي علم الاجتماع في المجتمع البسكري من خلال توفير مناصب شغل ضمن برنامج الإدماج المهني، وكذا المدة الزمنية التي عانى منها الخريج من البطالة والذين هم الآن مستفيدون من الإدماج المهني.

أما أداة الدراسة فقد استخدمنا الاستمارة لأنها تتناسب موضوع بحثنا نظرا لكون مجتمع الدراسة كبير.

3- عينة الدراسة:

بما أن مجتمع البحث غير مضبوط وغير محدد تم اختيار العينة بشكل غير عشوائي وفقا لأسس وتقديرات ومعايير معينة تخدم الدراسة، لذلك اختارنا المبحوثين خريجي علم الاجتماع بمدينة بسكرة، والذين استفادوا من برنامج الإدماج المهني حيث تم توزيع الاستمارة الالكترونية عن طريق الفايبيوك لمدة أربعة أيام حتى استوفت العدد المناسب للدراسة وتمثل في 37 مبحوث.

4- أدوات الدراسة: استخدمنا الاستمارة لأنها تتناسب وموضوع بحثنا نظرا لكون مجتمع الدراسة كبيرا.

سادسا: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

جدول رقم (01) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
32.4%	12	ذكر
67.6%	25	أنثى
100%	37	المجموع

من خلال الجدول أعلاه بلغت نسبة الإناث 67.6%، في حين بلغت نسبة الذكور 32.4% مما يعني أن الإناث أكثر حظاً في الفوز بمناصب عمل في إطار عقود الإدماج المهني، ويمكن إرجاع هذا التفوق إلى خصائص الديموغرافية بغالبية الإناث في المجتمع والتطورات الحاصلة في تغير دور المرأة المتعلمة اجتماعياً، من دور تقليدي تربوي تمارسه في البيت إلى إيجاد مكانة اقتصادية لها، فلم تعد المرأة عنصراً مستهلكاً. بل أصبحت أحد العناصر المنتجة، بحيث نجحت المرأة في أن تجعل من العمل أولوية من أولوياتها أيضاً في كون الفتاة تقبل على العمل المؤقت أكثر من الشاب الذي ربما يجد حرجاً في قبول مثل هذا النوع من العمل.

جدول 02: يوضح بأن البطالة سبب تسجيل أفراد العينة في برنامج الإدماج المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	35	94.6%
لا	2	05.4%
المجموع	37	100%

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة 94.6% ترى بأن البطالة هي الدافع في التسجيل في عقود الإدماج وهي نسبة تمثل الأغلبية مقارنة بنسبة 5.4% نرى أن البطالة ليست سبب في تسجيلهم في هذا البرنامج.

ويمكن تحليل ذلك بأن برنامج الإدماج هو الفرصة الوحيدة المتاحة لمحاولة خروج خريجي علم الاجتماع من البطالة بشكل مؤقت وهو فرصة التشغيل المتاحة حالياً، أما النسبة الضئيلة من أفراد العينة ليسوا بحاجة لعمل أو أن أحوالهم المادية جيدة ودخولهم للبرنامج من أجل التأمين الاجتماعي وملئ الفراغ.

جدول 03: يوضح استفادات أفراد العينة من الاشتغال في عقود الإدماج

الاحتمالات	التكرار	النسبة
من أجل الراتب	11	29.7%
لاكتساب نقاط تساعدني على التوظيف	9	24.3%
لمعرفة الحياة المهنية	5	13.5%
لاكتساب خبرة	12	32.4%
المجموع	37	100%

من خلال نتائج الجدول رقم 3 نرى أن النسبة 32.4% من الذين صرحوا أنهم يستفيدون من اشتغالهم في عقود الإدماج المهني لاكتساب الخبرة، ونسبة 29.7% ممن أفادوا أنهم يستفيدون من المرتب، في حين

سجل نسبة 24.3% من الذين أفادوا بأن اشتغالهم في هذا البرنامج من أجل إكتساب نقاط تساعدني على التوظيف، بينما نسبة 13.5% يمثلها المبحوثين الذين يطمحون في معرفة الحياة المهنية. من هذه النتائج يتبين أن إقبال وتوجه خريجي علم الاجتماع إلى العمل في إطار عقود الإدماج المهني يتمثل في اكتساب خبرة مهنية، تساعدهم لإيجاد عمل. وبالتالي الترسيم وشغل منصب دائم ومضمون يترتب عنه بداية الشعور بالأمان مما يؤدي به إلى الاندماج في المهني ومنه الخروج من البطالة بشكل رسمي بالمقابل نجد نسبة من المبحوثين يطمحون لتحسين ظروفهم المادية وذلك من خلال المرتب، مما يفسر حاجتهم للدخل المادي من هذه البرنامج، وحسب تصريحات أحد المبحوثين قائلا: أجد نفسي أذخر رأس مال يمكنني من الاستثمار في مشروع مصغر يضمن لي دخلاً دائماً"، والتفسير لذلك أن المبحوثين بعد انقضاء مدة عقده لا يجد عملاً آخر فيلجأ إلى مدخراته المالية لاستثمارها بما يتلاءم مع إمكانياته المادية وتحقيق مشروع، وبذلك يبتعد عن البطالة مؤقتاً ولو بصفة مؤقتة.

إذا فالإدماج المهني هنا جعل من الخريجي الجامعة في دوامة التمييز الاجتماعي الذي يجعل منهم في رحلة بحث عن طرق لتوفر شروط الانتقائية في سوق العمل.

جدول 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب موافقتهم على تلبية البرنامج لرغباتهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة
لا تلبية شيء	16	43.2%
المالية	12	32.4%
الاجتماعية	6	16.2%
النفسية	3	8.1%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 43.2% يرون أن برنامج الإدماج لا يلبي شيء من رغباتهم، ونسبة 32.4% منهم يلبي لهم الحاجة المالية ونسبة 16.2% يحقق لهم الرغبة الاجتماعية ونسبة 8.1% يحقق لهم الحاجة النفسية.

ويمكن تحليل ذلك بالنسبة للذين يرون أن الإدماج المهني لا يلبي شيء بأن احتياجاتهم ورغباتهم لا تحقق من خلال البرنامج لعدم كفايته وارتفاع المتطلبات الاقتصادية والتكاليف تعكس الصعوبة التي يواجهها المبحوثين في تحقيق أهدافهم المختلفة، فلا هم تمكنوا من إثبات ذاتهم وفرض مكانتهم، أما اتجاه عينة الأفراد نحو تلبية برنامج عقود الإدماج لرغباتهم المالية فإن المبلغ الممنوح من هذا البرنامج يسد الاحتياجات المادية، أما بنسبة للأفراد اللذين يرون أن هذا البرنامج يحقق لهم الرغبات الاجتماعية فهم يحققون ذاتهم الاجتماعية من خلال هذا البرنامج، فهو فرصة بالنسبة لهم لإثبات وجودهم واحتلال منصب ولو مؤقت في المجتمع ولا

يصبحوا عالية عليه ويطمحون في التحلي بمكانة اجتماعية مقبولة لدى محيطهم الاجتماعي سواء داخل أسرهم أو في المجتمع .

جدول 05: يوضح رأي أفراد العينة في مدة العقد

النسبة	التكرار	مدة العقد
62.6%	23	غير كافية
29.7%	11	كافية نوعا ما
8.1%	3	كافية
100%	37	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 62.2% ممن صرحوا أن المدة المقررة في العقد غير كافية، في حين نسجل نسبة 29.7% ممن صرحوا أن مدة العقد كافية نوعا ما ونسبة 8.1% ترى أن مدة العقد كافية.

انطلاقا من هذه النسب يمكن أن نستنتج أن المدة المقررة في إطار العقود الإدماج المهني تعكس الصعوبة التي يواجهها الباحثين في تحقيق أهدافهم المختلفة، وضمان عمل دائم ومستقر، وبالتالي عدم فرض مكانتهم فمدة العقد لا تكفي لجعل الباحثين يكتشفون خبايا ومتطلبات وظيفتهم في المستقبل، وهي أيضا غير كافية تحقيق أهدافهم ومكانتهم في المجتمع.

وهذا ما يجعل من التمييز الاجتماعي يطول بالنسبة لهم فالشعور بضعف المكانة الاجتماعية والتمييز داخل العمل وخارجه، يزيد من فرص التعرض لضغوط العمل والحياة بشكل واضح.

جدول 06: يوضح الهدف من عقود الإدماج المهني

النسبة	التكرار	الهدف
73.0%	27	تسوية الوضعية بصف مؤقت
16.2%	6	تخفيف من حدة البطالة
10.8%	4	الاندماج المهني
00%	00	تبني المشاكل وإخراجهم من البطالة بشكل دائم
100%	37	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 73.5% من أفراد العينة صرحوا بان الهدف من عقود الإدماج المهني هو تسوية وضعيتهم بصف مؤقت، ونسبة 16.2% صرحوا الهدف من عقود الإدماج المهني هو تخفيف من حدة البطالة اما نسبة 10.8% صرحوا بان الهدف من عقود الإدماج المهني هو الاندماج المهني في حين انعدم هدف تبني المشاكل وإخراجهم من البطالة بشكل دائم.

ويمكن تحليل ذلك إن العمل ضمن عقود الإدماج المهني مجرد حل مؤقت موجه لخريجي علم الاجتماع للخروج من البطالة بشكل مؤقت ومصدر للأجر وهم يعملون فيها مادام يحقق لهم عائدا ماديا فالأجر له بعد رمزي هام، يتمثل في كونه مصدراً للاعتراف الاجتماعي بالجهد الذي تبذله العامل في محيطه المهني. وكذلك تراجع مناصب العمل الدائمة ليس أمام هؤلاء إلا الاستجداد بهذه الصيغة المؤقتة من العمل. والملاحظ أنه لا يوجد قانون واضح يلزم ويجبر مختلف المؤسسات الجزائرية سواء العمومية أو الخاصة منها بإدماج الفعلي لخريجي علم الاجتماع. وبالتالي يبقى مصيره مجهولا ومعلقا بيد المؤسسات التي تفرض بين الحين والآخر وبصفة مفاجئة شروط لاقتناء الكفاء منهم، فيصبح هناك تفاوت وتمايز بين المدمجين في المؤسسة، وفي أغلب الحالات تنتهي صلاحية العقد دون أي إدماج على الرغم من الوعود التي يسمعها من المسيرين طيلة فترة العقد.

جدول 7: يوضح موقف أفراد العينة على تلاءم منصب العمل مع تكوينهم

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	5	13.5%
لا	32	86.5%
المجموع	37	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 86.5% من أفراد العينة صرحوا بعدم ملائمة منصب العمل مع تخصصهم، ونسبة 13.5% أكدوا على ملائمة منصب العمل الذي يشغلونه. يمكن تفسير هذه النتائج على ضوء المعطيات الإحصائية أعلاه حيث نجد أن معظم المبحوثين المدرجة تصريحتهم أنهم يعملون خارج مجال التخصص نظرا للحاجة إلى العمل والمال والخروج من البطالة، وذلك أن فرص التوظيف في سوق العمل قليلة الذي جعلهم يقتنعوا بالعمل الممارس، فهنا نتأكد بان خريج علم الاجتماع قد يقبل أول عمل يعرض عليه ولو في غير تخصصه، إذا كان محتاجا أو كان هو قد فشل من السعي والطلب الشغل حينئذ فإن التوافق المهنة مع التخصص يكون غير مهم. حيث نجد خريج علم الاجتماع المتعاقد بين حقيقة أنه موظف ولكنه مازال في حيز البطالة المقنعة التي تأكدها الظروف العمل المحيط والإطار العام للعقد المبرم ومجمل طموحهم الخروج من البطالة بجميع أنواعها ونيل منصب دائم إذ نجد المؤسسات والهيئات المستخدمة هي التي تحدد نوع المناصب المفتوحة في مجال التوظيف، إذ أن البرنامج لم يراعي هذا المتخرج في علم الاجتماع عنصر الاستثمار الفعال والمتفاعل مع عوامل التنمية الاقتصادية ووضعه في إطاره التشغيلي الصحيح لما يتناسب مع إمكانيته ومؤهلاته العلمية، ومراعاة عامل التخصص في التوظيف، بحيث نرى أن أغلب فرد العينة يتوجهون إلى الوظائف التي لا تتلاءم مع تخصصاتهم العلمية هروبا من تهديد البطالة.

الجدول 8: يوضح قيام أفراد العينة بالبحث عن عمل مباشرة بعد التخرج

مرايط أحلام، بن عمر سامية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
غالبا	25	67.6%
أحيانا	10	27%
نادرا	2	5.4%
المجموع	37	100%

يتبين الجدول أعلاه أن أكبر نسبة بلغت بـ 67.6 % قاموا بالبحث عن عمل مباشرة بعد تخرجهم في حين نسبة 27 % أحيانا يبحثون عن عمل وأصغر نسبة قدرت بـ 5.4 % نادرا ما بحثوا عن عمل بعد تخرجهم. من خلال نتائج الجدول نستنتج أن معظم أفراد العينة قاموا بالبحث عن عمل مباشرة بعد تخرجهم خارج عقود الإدماج المهني وهذا مؤشر على أنه يوجد صعوبة في التوظيف وقلة فرص العمل لذا خريج علم لاجتماع، ويصبح هنا الحل الوحيد للخروج من أزمة البطالة لديهم هو برنامج الإدماج المهني ولو بشكل مؤقت وفي وظائف لا تتناسب مع تكوينهم وتخصصاتهم، أما بنسبة للفئة التي بحثت أحيانا عن العمل هذا يمكن تفسيره عدم الثقة في مسابقات التوظيف وقلت احتمال التوظيف خارج عقود الإدماج المهني فهم يشاركون في المسابقات الأكثر من حيث المناصب والقرب من مقر السكن وفيها نوع من الأمل في النجاح. ومنه يصبح برنامج الإدماج الفرصة الوحيد الممنوحة أمامهم لعدم وجود بديل للتوظيف .

سابعا- الاستنتاج العام:

من خلال التحليل السابق نستخلص بان الإدماج المهني يعتبر أحد البرامج التي طرحتها الدولة كإجراء مؤقت لامتصاص البطالة أو التقليل منها والتي تمس شريحة كبيرة من فئات خريجي الجامعات ومنه بينهم خريجي علم لاجتماع، هذه التي تعاني من عدم اندماجها في الحياة المهنية وهذا ما ينعكس على حياتهم من معاناة اجتماعية واقتصادية صعبة تجعل من شعور التمييز عنهم قوي، خاصة إذا ما علمنا أنهم متطلعين وآملين في الدخول في عالم الشغل الذي هم في أمس الحاجة إليه لإثبات وجودهم وتكوينهم المهم الذي يدرس كل نظم المجتمع ويعطي تشريح دقيق لظواهر السوسيولوجية بدون استثناء من جهة، والتحسين من أوضاعهم المعيشية من جهة أخرى.

بما أن خريج علم الاجتماع المتعاقد في برنامج الإدماج المهني يأمل إلى فرصة توظيف حقيقية ودائمة فهو حتما غير راضي وغير مقتنع بهذا الصنف من الادماج المهني لعدم وجود استمرارية واستقرار مهني في ظل شروط سوق العمل التي تتغير من أجل اقتناء الأكثر خبرة وتكيف مع منصبه، ويبقى طموح هؤلاء المتخرجين في علم الاجتماع في وظيفة رسمية شرط توفيرها للظروف المادية والمعنوية الجيدة التي تتلاءم مع توجهاتهم ورغباتهم وقبولهم بهذا الوضع الراهن في نظرهم أحسن لهم من البطالة الدائمة.

إذا فبين خيار الإدماج المهني وشروط الانتقاء المفروضة يلجأ العديد من خريجي تخصص علم الاجتماع أنفسهم يتجهون نحو الدورات التكوينية في اللغات أو الاعلام الآلي، وهذا ما يضعف مستواهم المعيشي لأنها مصاريف تتقل كاهل الخريج الجامعي.

خاتمة:

كخلاصة لهذه الدراسة نستخلص بان المشاكل العديدة والكثيرة التي يعاني منها خريجي علم الاجتماع على اختلاف مؤهلاتهم العلمية وقدراتهم في سوق العمل والشروط التي وضعها لاقتناء واختيار المناسب للوظيفة، ترتبت عن مختلف التغيرات في سياسة التشغيل التي سادت في الجزائر وعدم توفر مناصب شغل، مع الأخذ بعين الاعتبار النمو السريع لخريج الجامعات في شتى التخصصات بالمجتمع الجزائري. وسياسة الإدماج التي تبنتها الجزائر هي حل للتخفيف من حدة البطالة في فترة معينة ليعود نفس الشخص إلى عالم البطالة في حال إيقافه أو انتهاء مدة عقده ما لم يتم التجديد من قبل المؤسسة وسياسة الإدماج سياسة فعالة إذا تم دعمها بجملة من القرارات التي تمكن خريج علم الاجتماع من الحفاظ على منصبه في حالة ثبتت قدرته المهنية والأخلاقية في العمل. وبالتالي ورغم أنه حل مؤقت إلا أنه مقبول نوعا ما من أجل التخفيف من التمييز الاجتماعي والمهني الذي يعاني منه الفرد. وهذا ما أشار إليه كل من أراو وبيكر في تحليلاتهم.

قائمة المراجع

- الجريدة الرسمية. (2011). الجزائر.
- جمال الدين صحراوي. (2018). الأبعاد المؤسساتية وسوق العمل. مجلة الباحث الاقتصادي، 236.
- عبد الله الرشدان. (1999). علم لاجتماع التربية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عبد الوهاب إبراهيم. (1985). أسس البحث الاجتماعي. القاهرة: مكتبة تحضية الشروق.
- عمار بوحوش محمد محمود الذبيات. (2001). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوانات المطبوعات الجامعية.
- كمال عبد الحميد الزيات. (2001). العمل وعلم الاجتماع المهني. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- محمد علاء الدين عبد القادر. (2003). البطالة. الاسكندرية: منشأة المعارف.
- نصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. (2010). البطالة وإشكالية التشغيل (المجلد بن عكنون الجزائر). ديوان المطبوعات الجامعية.