

# فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

### *The Effectiveness of contracts for graduates (C.I.D) in creating added value in the economic sector -Field study on a sample of economic enterprises in Sétif-*

1. بن قيلة سلمان (Benkila Selmane)، جامعة لين دباغين سطيف، s.benkila@univ-sitif.dz

2. بومدفع الطاهر (Boumedfa Tahar)، جامعة المدية، t.boumedfa@univ-medea.dz

تاريخ النشر: 2023/12/30

تاريخ القبول: 2022/07/20

تاريخ الإرسال: 2022/05/28

#### ملخص:

هَدَفَ البحث الحالي إلى دراسة مستوى القيمة المضافة لعقود إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي، من خلال تقييم مستوى القيمة المضافة للعمل وإنتاجية العمل لدى العاملين والمنصبين وفق هذه العقود في المؤسسات الاقتصادية، خاصة في وقت كثرت فيه التساؤلات عن الجدوى والفعالية الاقتصادية للبرامج والآليات التي قامت الدولة الجزائرية بإطلاقها ضمن سياساتها في التشغيل ومحاربة البطالة، خصوصًا بظالة حاملي الشهادات التي ازدادت حدتها في العقود القليلة الماضية. وتبعًا لذلك قام الباحثان بإجراء دراسة ميدانية سوسيو-اقتصادية على عينة قصدية حصصية من المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة بولاية سطيف والناشطة في مختلف قطاعات النشاط بلغ عددها 22 مؤسسة، وبالاعتماد على أداء الاستبيان التي تم توزيعها على عينة من المسؤولين عن إدارة هذه المؤسسات والعاملين في إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين على عمال الإدماج، بغية تقييمهم لمستوى أداء العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات ومستوى إنتاجيتهم ومساهماتهم في خلق القيمة المضافة، وقد

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبيج



الترقيم الدولي الإلكتروني 2773-2592

الرقم الدولي المعياري 2602-702X:ISSN

الأيذاع القانوني: ديسمبر 2017

# فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

توصلت نتائج الدراسة إلى تمتع العمال وفق عقود الإدماج في المؤسسات الاقتصادية بمستوى متوسط على العموم من إنتاجية العمل والقيمة المضافة، لكن وجودهم يشكل إضافة نوعية لهذه المؤسسات من حيث القيمة الاقتصادية. كلمات مفتاحية: عقود إدماج حاملي الشهادات؛ القيمة المضافة للعمل؛ إنتاجية العمل؛ رأس المال الفكري؛ رأس المال البشري.

## Abstract:

This study aims at studying the level of added value of C.I.D. holders in the economic sector through evaluating the level of added value of work and workers' productivity according to these contracts in economic enterprises. Questions are raised lately around the efficiency and economic use on programs and tools that have been employed by the Algerian state, within its employment policy, especially when the graduate unemployment rate has slightly increased in the past few decades.

Therefore, the researchers conducted a socio-economic field study on an intended sample from public and private economic enterprises in Setif, the total of which is up to 22 enterprises. The researchers also relied on a survey tool that has been distributed to a sample of people responsible for managing these institutions, workers in human resources management, and direct supervisors of integration workers, in order to evaluate performance according to C.I.D holders and the level of their productivity and creating added value.

The results of this study concluded that C.I.D. workers in economic enterprises are of a medium level in creating added value and productivity overall, however their presence created a quality standard for these enterprises in added value.

**Keywords:** Graduate insertion contracts; Added value of work; Productivity of work; Intellectual capital; Human capital.

## مقدمة:

في إطار سياستها في محاربة بطالة خريجي الجامعات وحاملي الشهادات، قامت الدولة الجزائرية بإنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، والذي يضم ثلاثة أنواع من العقود من بينها عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)، بهدف إدماج خريجي الجامعات والمعاهد من طالبي الشغل لأول مرة في سوق الشغل بواسطة عقود محددة المدة في كل من القطاع الإداري والاقتصادي في المؤسسات العمومية والخاصة على حد سواء، حيث تندرج هذه السياسة ضمن سياسة سوق الشغل النشيطة التي تعمل على

## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

مواءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي والمعاهد مع متطلبات سوق الشغل، عن طريق إكسابهم التكوين والخبرة التي يفقدونها والتي تعينهم فيما بعد على الاندماج السوسيو-مهني في عالم الشغل؛ وقد عرف الجهاز تبعاً لذلك تشغيل الكثير من طالبي العمل الذين عانوا من شبح البطالة الإجبارية والهيكليّة. وكثيراً ما طرحت إشكالية الجدوى والفعالية الاقتصادية لهذا النوع من العقود، خاصة مع تبني سياسة اجتماعية في معالجة مشكلة البطالة من قبل الحكومات المتعاقبة منذ الاستقلال، حيث تبنت الدولة الجزائرية النهج الاشتراكي في سياسة التشغيل من خلال اعتبار العمل حق مشروع لكل مواطن وعلى الدولة التكفل بتوفير منصب عمل لكل راغب فيه وبإحاطة به، هذه النظرة التي أثقلت كثيراً كاهل الخزينة العمومية التي لجأت إلى خلق مناصب شغل تزيد في كثير من الأحيان عن الحاجة الفعلية للمؤسسات، مما خلق ما يعرف بالبطالة المستترة أو المقنعة، ورغم التصريح بتبني اقتصاد السوق إلا أن الممارسات الرسمية وغير الرسمية في مجال التشغيل بقيت وفية للعقلية الاشتراكية، من خلال الإيمان بمسؤولية الدولة عن توظيف العاطلين وتفضيل العمل المأجور على المبادرة الذاتية؛ وفي هذا الإطار عرفت عقود إدماج حاملي الشهادات جملة من الانتقادات خاصة فيما يتعلق بتنصيبها للمتعاقدين في القطاع الإداري والقطاعات غير المنتجة، وفي كثير من الأحيان في مناصب لا تتواءم مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم المعرفية، الأمر الذي من شأنه أن يرهق كاهل الخزينة العمومية التي تعاني من تراجع مداخيل الجباية البترولية من خلال تكفلها بأجورهم، ويرهق كاهل المؤسسات التي تقوم بتوظيفهم رغم عدم حاجتها إلى خدماتهم؛ وتأسيساً على ما سبق تأتي الدراسة الحالية للبحث في القيمة المضافة لهذا النوع من العقود في القطاع الاقتصادي دون القطاع الإداري، من خلال طرح الإشكالية البحثية التالية:

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



# فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

ما مدى مساهمة العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة من وجهة نظر العاملين في إدارة المؤسسات وإدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين عليهم؟

فرضية الدراسة:

يساهم العاملون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية بمستوى منخفض في خلق القيمة المضافة.

أهداف الدراسة:

- التعرف على القيمة المضافة التي تقدمها عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات محل الدراسة؛
- التعرف على مستوى إنتاجية العمل التي يتمتع بها العاملون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية التي يعملون بها.

منهج الدراسة:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الذي يعتبرانه أكثر ملاءمة لدراسة ومعالجة موضوع الدراسة، فقد فرضت مشكلة البحث أسلوب الوصف للكشف عن جوانب المشكلة وتحليل أجزائها.

## 1-تحديد مفاهيم الدراسة:

### 1-1- مفهوم عقود إدماج حاملي الشهادات (CID):

هي نوع من العقود المحددة المدة التي تنتهي إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، والذي يضم بدوره ثلاثة أنواع من العقود موجهة لفئات مختلفة من طالبي الشغل لأول مرة، حيث تخصص

## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

عقود إدماج حاملي الشهادات لفئة العاطلين من خريجي الجامعات والمعاهد الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و35 سنة، وتتكفل كل من الوكالات الولائية للتشغيل ومديريات التشغيل بتسيير الجهاز وإبرام عقود الإدماج مع كل من المنصبين والمستخدمين، حيث يمتد العقد لثلاث سنوات قابلة للتجديد ويتم تنصيب العاطلين في كل من القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي على حد سواء، وتضم عقود إدماج حاملي الشهادات نوعين من العقود: عقود (DAIP) تتكفل الخزينة العمومية من خلالها بأجور المنصبين كاملة والمقدرة بـ 15.000 دج بالنسبة لخريجي الجامعات و10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين من خريجي المعاهد، وعقود العمل المدعمة (CTA) تتكفل الخزينة العمومية بمنحة قدرها 12.000 دج ويتكفل المستخدم بما لا يقل عن نفس المنحة من أجر المنصبين؛ وفي كلا النوعين تكون الأعباء الاجتماعية المتعلقة بالمنصبين على كاهل الخزينة العمومية طيلة مدة العقد.

### 2-1- مفهوم القيمة المضافة للعمل:

يتم تناول مصطلح القيمة في مجالات مختلفة، ويعود أصل استعماله إلى العلامة ابن خلدون الذي عرّف القيمة بقوله: "أن الإفادات والمكتسبات (السلع والخدمات) كلها أو أكثرها إنما هي قيم الأعمال الإنسانية"، حيث ربط قيمة السلع والخدمات بالجهد البشري المبذول للحصول عليها، أي أبرز أهمية العمل في إعطاء قيمة للأشياء، وتبعه في ذلك كل من آدم سميث وستيوارت ميل وكارل ماركس في اعتبار أن العمل الإنساني هو أساس قيمة السلع والمنتجات؛ ويقصد بالقيمة المضافة أو إنشاء وخلق القيمة الربح المتبقي المتاح للمساهمين بعد طرح تكلفة رأس المال<sup>1</sup>، وتظهر القيمة المضافة للعمل من خلال الربح الذي تجلبه العمالة للمنظمة مقارنة بتكلفة الإنتاج، من خلال المهارات والمعارف التي يتم توظيفها من قبلهم في تحسين جودة المنتجات والإبداع والابتكار الذي يساهم في رفع قيمة الأرباح، كما

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبيج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

يقصد بها الفارق بين ما حققته المؤسسة من أرباح وما قامت بإنفاقه على مواردها البشرية من أجور ومنح وعلاوات وتدريب وغيرها.

لذلك تعمل المؤسسات على توظيف الموارد البشرية التي تملك الكفاءة والفعالية والسرعة في أداء الوظائف والأعمال المختلفة من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه، إضافة إلى القدرات الابتكارية وروح المبادرة والإبداع، أي الموارد البشرية التي تساهم في خلق القيمة المضافة داخل المنظمة؛ فالمنظمات الفعالة تركز استثمارها في الأعمال عالية القيمة المضافة، لذلك فهي تسعى لتوظيف العمالة ذات الكفاءة والفعالية والمرتفعة الإنتاجية، والتي في غالب الأحيان تكون نادرة وصعبة الحصول على بديلها في حالة فقدانها، وهي تشكل رأسمال بشري مرتفع القيمة لا بد من المحافظة عليه والعمل على إحاطته بسياج قوي من الرعاية والتحفيز وفتح المجال له للإبداع والإنتاج والزيادة من القيمة المضافة التي يحققها<sup>2</sup>، فالقيمة المضافة التي أساسها رأس المال الفكري الذي مصدره العمال هو أحد الأهداف الرئيسية التي تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى بلوغه من وراء توظيفها للموارد البشرية بغية تحقيق الفعالية الاقتصادية، فالقيمة المضافة هي الفارق المتبقي من صافي الربح للمساهمين بعد طرح تكلفة رأس المال، والتي أساسها العمل الإنساني وتساهم في خلقه الموارد البشرية من خلال المهارات والمعارف التي تمتلكها والفعالية والكفاءة في الأداء، ومن خلال مساهمتها في تحسين جودة المنتجات والخدمات والإبداع والابتكار الذي يساهم في رفع قيمة الأرباح.

### 2- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



# فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف والتي تضم ضمن عمالها متعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات.

## 1-2-مجتمع البحث :

ضم مجتمع البحث الخاص بالمؤسسات كل المؤسسات الاقتصادية بشتى أنواعها التي يكون مقر نشاطها داخل تراب ولاية سطيف، والتي توظف ضمن مواردها البشرية عمالاً وفق عقود إدماج حاملي الشهادات سواء كان نوع العقد (DAIP) أو (CTA)، وهي المؤسسات التي لم يكن بالإمكان تحديد عددها بدقة نتيجة غياب الأرقام والإحصائيات الرسمية عنها؛ ثم في مرحلة ثانية تم تحديد مجتمع البحث المتعلق بالأفراد والذي ضم المسؤولين عن إدارة هذه المؤسسات والعاملين في إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين عن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات.

## 2-2- عينة الدراسة وطريقة المعاينة:

اعتمد الباحثان على طريقة المعاينة غير الاحتمالية، وذلك لعدة اعتبارات منها أن عناصر مجتمع البحث غير معروفة كلها وغير محصورة بسبب غياب الإحصائيات المهيّنة والدقيقة حول عددهم الإجمالي، وبسبب ضيق الوقت وصعوبة التنقل إلى الكثير من المؤسسات، حيث تم الاعتماد على طريقة المعاينة القصدية الحصصية أو المعاينة بالحصص؛ ووفقاً لذلك فقد قام الباحثان في مرحلة أولى باختيار العينة المتعلقة بالمؤسسات الاقتصادية المعنية بالدراسة، بتقسيمها وفق بعدي قطاع النشاط وانتمائها للقطاع العام أو الخاص، وبذلك تم تصنيف المجموعات الفرعية إلى ثمانية أصناف: (مؤسسات عمومية موزعة على أربعة قطاعات هي الصناعة، الزراعة، التجارة والخدمات، الأشغال العمومية؛ ومؤسسات خاصة موزعة كذلك على نفس قطاعات النشاط الأربعة)؛ ثم اختيار المؤسسات التي يمكن الوصول إليها من كل صنف من الأصناف؛ ثم في مرحلة ثانية اختيار كل المبحوثين الممكن الوصول إليهم من المسؤولين

# فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

عن إدارة المؤسسات التي تم اختيارها في المرحلة الأولى والمسؤولين بها عن إدارة الموارد البشرية والمشرفين المباشرين عن العاملين وفق عقود الإدماج.

## 3-2- حجم العينة:

بعد تحديد مجتمع البحث قام الباحثان بالاتصال بالمؤسسات التي استطاعا الوصول إليها، ثم قاما بتوزيع استمارات الاستبيان على عينة الدراسة كما يظهره الجدول الموالي.

-الجدول (01): عينة المؤسسات المختارة للدراسة والاستمارات الموزعة والمسترجعة:

| الاستمارات |         | قطاع النشاط             | اسم المؤسسة                                              |
|------------|---------|-------------------------|----------------------------------------------------------|
| المسترجعة  | الموزعة |                         |                                                          |
| 3          | 5       | عمومي/ الصناعة          | المؤسسة الجزائرية لأجهزة القياس والمراقبة (AMC)          |
| 1          | 2       |                         | المؤسسة العمومية لتسيير مراكز الردم التقني (ECOSSET)     |
| 2          | 2       |                         | المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير (BCR) |
| 2          | 3       |                         | مؤسسة Si-Plast                                           |
| 2          | 2       |                         | الجزائرية للجلود ومشتقاتها (ACED)                        |
| 3          | 3       |                         | مؤسسة Elmoules SPA                                       |
| 1          | 1       | خاص/ الصناعة            | مؤسسة AGROFILM Packaging                                 |
| 3          | 4       | عمومي/ الأشغال العمومية | شركة الدراسات التقنية سطيف (SETC)                        |
| 3          | 5       |                         | مخبر الأشغال العمومية للشرق (LTPE)                       |
| 1          | 1       | خاص/ الأشغال            | مكتب الدراسات التقنية URBA-TECH                          |

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



# فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

|    |    | العمومية                 |                                       |
|----|----|--------------------------|---------------------------------------|
| 1  | 2  | عمومي / الزراعة          | الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (CRMA) |
| 2  | 2  |                          | تعاونية الحبوب والبقول الجافة (CCLS)  |
| 1  | 1  | خاص / الزراعة            | مؤسسة Algériana                       |
| 1  | 1  | عمومي / التجارة والخدمات | مؤسسة SARL EDIMCO                     |
| 1  | 1  |                          | مؤسسة بريد الجزائر                    |
| 2  | 3  |                          | الجزائرية للمياه (ADE)                |
| 1  | 1  |                          | مؤسسة Zi-Divindus                     |
| 1  | 1  |                          | مؤسسة GH MED SPA                      |
| 1  | 1  | خاص / التجارة والخدمات   | صيدلية كتفي                           |
| 1  | 1  |                          | صيدلية قاسمي                          |
| 1  | 1  |                          | صيدلية حمة                            |
| 1  | 1  |                          | مخبر عدوي للتحاليل الطبية             |
| 35 | 44 | المجموع (22 مؤسسة)       |                                       |

المصدر: من إعداد الباحثين.

بلغ عدد المؤسسات التي تمكن الباحثان من استرجاع الاستثمارات بها 22 مؤسسة موزعة كما يلي:  
 14 مؤسسة عمومية (6 في قطاع الصناعة، 2 في قطاع الزراعة، 2 في قطاع الأشغال العمومية، 4 في قطاع التجارة والخدمات)؛ 8 مؤسسات خاصة (1 في قطاع الصناعة، 1 في قطاع الزراعة، 1 في قطاع الأشغال العمومية، 5 في قطاع التجارة والخدمات)؛ بينما بلغ حجم عينة الأفراد 44 مفردة ممن تم توزيع الاستثمارات عليهم، تم استرجاع 35 استثمار منها أي بنسبة 79,54%.

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

### 4-2- أداة الدراسة:

تم الاعتماد على أداة الاستبيان (الاستمارة) كأداة أساسية وأولية؛ حيث اشتمل الاستبيان الموجه على محورين، حمل المحور الأول بيانات شخصية للمبحوثين، وحمل المحور الثاني مجموعة من العبارات والفقرات (بلغ عددها 15 فقرة) يطلب من المبحوثين تحديد درجة موافقتهم عليها وفق سلم ليكرت الخماسي، وذلك وفق ما يلي:

- محور البيانات الشخصية: تضمن مجموعة من الأسئلة حول البيانات العامة الخاصة بالمبحوثين مثل الجنس، السن، الشهادة المتحصل عليها، المسمى الوظيفي...إلخ.
- محور خاص بالإنتاجية والقيمة المضافة للعمل (ضم 15 فقرة حول مؤشرات القيمة المضافة وإنتاجية العمل).

4-2-1- صدق وثبات أداة الدراسة: قام الباحثان بإعداد استمارة لتحكيم الاستبيان وتوزيعها على عدد من الأساتذة الجامعيين من رتبة أستاذ محاضر (أ) فما فوق، من جامعات وتخصصات مختلفة، وبعد استرجاع 7 استمارات من بين الاستمارات التي تم توزيعها، حملت كل منها إجماعاً على قياس أغلب الفقرات لما وضعت من أجله، مع ملاحظات بإعادة صياغة بعض الفقرات وتفايدي التكرار في فقرات أخرى، كما أجمع المحكمون على مناسبة سلم ليكرت لقياس فرضية الدراسة؛ ليقوم الباحثان بعد أن أخذ كافة الملاحظات بعين الاعتبار بإعادة صياغة الاستبيان مرة أخرى وتوزيعه على عينة أولية. وبعد توزيعه على عينة أولية بلغ عددها 18 مفردة، تم استبعادهم من العينة الأساسية للدراسة فيما بعد، تم توزيعها عليهم بطريقة عشوائية في مقر الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية التشغيل بالتزامن مع حضورهم لتسليم دفتر الحضور الشهري للعاملين وفق عقود الإدماج، ليقوم الباحثان بعدها بحساب معامل "ألفا كرونباخ" للاستبيان، وقياس الاتساق الداخلي لكل فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور من خلال الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون؛ حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ 0,926 وهذا ما

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

يؤكد أن هذا الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليه حسب مراجع الإحصاء والمنهجية التي تعتمد بين (0,60 و 0,70) كحد أدنى لاعتماد الثبات وفق معامل الثبات؛ بينما أثبت نتائج قياس الاتساق الداخلي أن معاملات ارتباط بيرسون لفقرات الاستبيان والدرجة الكلية له دالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية 0,01، باستثناء الفقرة 15 التي مستوى دلالتها المعنوية يساوي 0,05؛ حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,349 (الفقرة 15) والحد الأقصى 0,870 (الفقرة 5)، مما يؤكد أن فقرات الاستبيان جميعا متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتهي إليه.

### 5-2- المعالجة الإحصائية للبيانات:

تم معالجة البيانات بالاعتماد على مقاييس الإحصاء الوصفي باستخدام الأساليب التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة؛
- معامل ارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان.
- التكرارات والنسب المئوية في المعطيات المتعلقة بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة؛
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمعرفة درجة موافقة أفراد العينة على كل عبارة وذلك لقياس درجة تحقق فرضية الدراسة؛ مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج مقياس ليكرت المستخدم في الدراسة بغرض الحكم على مستواها بين الانخفاض أو الارتفاع أو الوسطية، وذلك كما يلي:
- الجدول (02): ميزان تقديري وفقاً لسلم ليكرت الخماسي.

| المستوى | طول الفترة | المتوسط          | الدرجة | الاستجابة      |
|---------|------------|------------------|--------|----------------|
| منخفض   | 0,79       | من 1 إلى 1,79    | 1      | غير موافق بشدة |
|         | 0,79       | من 1,80 إلى 2,59 | 2      | غير موافق      |
| متوسط   | 0,79       | من 2,60 إلى 3,39 | 3      | محايد          |
| مرتفع   | 0,79       | من 3,40 إلى 4,19 | 4      | موافق          |

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



# فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

|            |   |               |      |
|------------|---|---------------|------|
| موافق بشدة | 5 | من 4,20 إلى 5 | 0,80 |
|------------|---|---------------|------|

المصدر: من إعداد الباحثين.

## 3- خصائص أفراد العينة:

حيث تمتع أفراد العينة المختارة للدراسة بالخصائص التي تبينها بيانات الجدول الموالي:

- الجدول (03): خصائص عينة الدراسة.

| النسبة المئوية | التكرار | الخصائص          |                           |
|----------------|---------|------------------|---------------------------|
| 57,1%          | 20      | ذكر              | الجنس                     |
| 42,9%          | 15      | أنثى             |                           |
| 24,2%          | 8       | من 25 إلى 34 سنة | الفئات العمرية            |
| 42,4%          | 14      | من 35 إلى 44 سنة |                           |
| 27,3%          | 9       | من 45 إلى 54 سنة |                           |
| 6,1%           | 2       | 55 سنة فما فوق   |                           |
| 11,4%          | 04      | تقني سامي        | نوع الشهادة المتحصل عليها |
| 5,7%           | 02      | دراسات تطبيقية   |                           |
| 51,4%          | 18      | ليسانس           |                           |
| 14,3%          | 05      | مهندس دولة       |                           |
| 2,9%           | 01      | ماستر            |                           |
| 2,9%           | 01      | دراسات عليا      |                           |
| 11,4%          | 04      | أخرى             |                           |

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبيج



# فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

|                              |    |        |
|------------------------------|----|--------|
| إدارة عامة                   | 11 | 31,4 % |
| إدارة وتسيير الموارد البشرية | 09 | 25,8 % |
| مشرفين على العمال            | 15 | 42,8 % |
| من 1 إلى 5 سنوات             | 09 | 25,7 % |
| من 6 إلى 10 سنوات            | 07 | 20 %   |
| أكثر من 10 سنوات             | 19 | 54,3 % |

المصدر: من إعداد الباحثين.

من خلال بيانات الجدول يتضح أن هناك تقارب في توزيع المبحوثين من عينة الدراسة بين الجنسين، مع ارتفاع طفيف لفئة الذكور، وهذا راجع إلى طبيعة عمل أغلب هذه المؤسسات التي كثيراً ما تفضل توظيف الرجال خصوصاً في مناصب الإشراف على العاملين، فطبيعة العمل تتطلب خصائص تتوفر في الرجال ولا تتوفر في النساء، وحتى في المناصب الإدارية هناك من يفضل توظيف الرجال على النساء لنفس الأسباب، خصوصاً في المؤسسات الصناعية والمؤسسات الكبيرة والمتوسطة والتي تعمل بنظام توزيع لساعات العمل يمتد إلى وقت متأخر؛ كما يظهر أن الفئة العمرية (35-44 سنة) هي الأكثر تكراراً بنسبة بلغت 42,4%، تليها الفئتين (45-54 سنة) ثم (25-34 سنة) بنسب متقاربة كما هو مبين في الجدول، ثم الفئة العمرية التي يتجاوز سنها 55 سنة بنسبة 6,1%؛ ويرجع هذا التوزيع إلى كون المؤسسات الاقتصادية تفضل توظيف الفئات التي تملك خبرة معتبرة في وظائف الإدارة وتسيير الموارد البشرية والإشراف على العاملين مقارنة بالفئات الأقل عمراً من جهة، وتملك الحيوية والقدرة الجسدية على العمل والعطاء مقارنة بالفئات الأكثر عمراً من جهة أخرى، وعلى العموم فما يفوق ثلاثة أرباع المبحوثين يساوي عمرهم أو يتجاوز 35 سنة، وهو ما يوحي بامتلاكهم الخبرة اللازمة في مجال عملهم من جهة والخبرة في الحياة وفي تخصصاتهم المعرفية من جهة ثانية، مما يسمح لهم بتقديم تقييم أكثر موضوعية حول

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبرج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

العاملين في مؤسساتهم وفق عقود الإدماج؛ ومن خلال الجدول كذلك يتضح أن أغلبية الباحثين هم من الحاصلين على شهادة ليسانس بنسبة بلغت 51,4%، ثم الحاصلين على شهادات مهندس دولة، تقني سامي وشهادات أخرى بنسبة متوسطة ومتقاربة، ثم في الأخير من الحاصلين على شهادات الدراسات التطبيقية والماستر والدراسات العليا بنسب ضئيلة ومتقاربة فيما بينها كما هو موضح في الجدول أعلاه، حيث أن وظائف أفراد العينة تتطلب في معظمها (بالأخص العمل في الإدارة وإدارة الموارد البشرية) شهادة ليسانس وبالتالي كانت هذه الشهادة هي الأكثر تكراراً مقارنة بالشهادات الأخرى.

من جهة أخرى نجد نسب متقاربة في توزيع الباحثين بين المسميات الوظيفية الثلاث (إدارة، موارد بشرية، مشرفين)، وهو الأمر الذي يعطي تنوعاً يسمح بالتعبير عن وجهة نظر المؤسسات الاقتصادية على مختلف المستويات، ففئة المشرفين المباشرين على العمال شكلت النسبة الأكبر وهي الفئة التي تكون على اتصال مباشر بعمال الإدماج، ثم فئة الإدارة العامة التي تملك نظرة عامة حول كل ما يتعلق بالمؤسسات التي يعملون بها، ثم فئة العاملين في إدارة وتسيير الموارد البشرية والذين يمكنهم تقييم أداء مختلف الموارد البشرية في هذه المؤسسات وفق رؤية أكثر تخصصاً، بحكم امتلاكهم المعطيات والبيانات اللازمة التي تمكنهم من ذلك؛ وما يمكن الإشارة إليه كذلك هو أن بعض المؤسسات محل الدراسة (خاصة المصغرة منها) لا تملك مثل هذه التقسيمات للعاملين بها، فيكون بذلك المستخدم هو المسؤول عن كل ما يتعلق بالمؤسسة؛ ومن خلال الجدول كذلك يتبين أن أغلبية الباحثين يمتلكون خبرة تزيد عن 10 سنوات في مجال تخصصهم، وذلك بنسبة فاقت النصف، كما نجد البعض منهم فاقت خبرتهم 30 و40 سنة في ميدان تخصصهم، وعلى العموم نجد أن ثلثي الباحثين تقريباً فاقت سنوات خبرتهم 5 سنوات، وهي الخبرة التي يمكن اعتبارها متوسطة وتسمح لهم بالإجابة على فقرات الاستبيان وتقييم مستوى القيمة المضافة للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بشكل أفضل مما لو لم يكونوا يمتلكون مثل هذه الخبرة.

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

### 4- تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

بعد ترميز الاستمارة وتفرغها بالاعتماد على برنامج (SPSS)، لتأتي بعدها مرحلة التحليل الإحصائي والتأويل السوسيولوجي لهذه البيانات، ومحاولة تفسيرها انطلاقاً من العلاقات المنطقية التي تحكمها وتربط بينها، حيث تم الاعتماد على الأسلوب الكمي والإحصائي لقياس درجة تحقق مؤشرات وأبعاد فرضية الدراسة للوصول إلى نتائج علمية ومنطقية تعبر عن الظاهرة المدروسة بشكل موضوعي.

- الجدول (04): يبين بيانات استجابة المبحوثين عن فقرات الاستبيان.

| الفرقة                                                 | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | اتجاه الإجابات | ترتيب الفقرات |
|--------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|
| تطوير أساليب العمل (الإنتاج) في المؤسسة.               | 3,40            | 1,006             | موافق          | 10            |
| تطوير المنظومة التكنولوجية والتحكم فيها.               | 3,26            | 1,067             | محايد          | 12            |
| زيادة القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى.               | 3,06            | 1,083             | محايد          | 15            |
| زيادة كمية المنتجات أو الخدمات.                        | 3,47            | 0,992             | موافق          | 6             |
| زيادة جودة المنتجات أو الخدمات.                        | 3,41            | 0,925             | موافق          | 9             |
| زيادة السرعة في إنتاج المنتجات (أو الخدمات).           | 3,34            | 0,938             | محايد          | 11            |
| اكتساب المؤسسة لخبرات ومعارف جديدة.                    | 3,21            | 1,095             | محايد          | 14            |
| زيادة إنتاجية المؤسسة.                                 | 3,44            | 1,078             | موافق          | 8             |
| زيادة ربحية المؤسسة.                                   | 3,47            | 1,051             | موافق          | 7             |
| خلق منافسة مع غيرهم من العمال عادت بالنفع على المؤسسة. | 3,51            | 1,011             | موافق          | 4             |

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريش



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

|    |       |       |      |                                                      |
|----|-------|-------|------|------------------------------------------------------|
| 2  | موافق | 0,910 | 3,63 | مساهمة عمال الإدماج في تحقيق أهداف المؤسسة.          |
| 3  | موافق | 0,892 | 3,59 | وجود عمال الإدماج مهم في أداء العمل بأكمل وجه.       |
| 5  | موافق | 0,961 | 3,50 | يؤثر غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل.             |
| 13 | محايد | 1,140 | 3,23 | الاستغناء عنهم يؤثر على مردودية المؤسسة.             |
| 1  | موافق | 0,970 | 4,00 | وجودهم لا يشكل مجرد تكديس في أماكن العمل.            |
|    | محايد | 0,703 | 3,22 | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل |

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS.

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (04) نجد أن قيمة المتوسطات الحسابية لفقرات المحور محصورة بين 3,06 (الفقرة الثالثة) و 4,00 (الفقرة 15)، ودرجات الفقرات موزعة بين الدرجتين موافق ومحايد مع أسبقية لدرجة موافق (حيث أن 10 فقرات درجتها موافق، مقابل 5 فقرات درجتها محايد)؛ ومن حيث ترتيب الفقرات حسب مستوى الموافقة عليها من قبل المبحوثين تأتي الفقرة 15 والأخيرة (وجودهم لا يشكل مجرد تكديس في أماكن العمل) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 4,00 وهو ما يقابل درجة (موافق) في سلم ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري قيمته 0,970 وهو ما يعني أن استجابات المبحوثين حول هذه الفقرة لا تشبث كثيراً عن المتوسط الحسابي للفقرة؛ وتأتي الفقرة 11 (مساهمة عمال عقود الإدماج في تحقيق أهداف المؤسسة) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره 3,63 وهو ما يقابله درجة (موافق)، وانحراف معياري قيمته 0,910 وهو ما يعني أن قيم استجابات المبحوثين لا تشبث كثيراً عن المتوسط الحسابي للفقرة؛ في حين تأتي الفقرة 7 (اكتساب المؤسسة لخبرات ومعارف جديدة) في الترتيب ما قبل الأخير بمتوسط حسابي قيمته 3,21 وهو ما يقابل درجة (محايد)، وبلغت قيمة الانحراف المعياري للفقرة 1,095 وهي قيمة متوسطة تعني أن هناك تشبث نوعاً ما لاستجابات المبحوثين

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبيج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

حول المتوسط الحسابي للفقرة؛ بينما تأتي الفقرة 3 (زيادة القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره 3,06 أي ما يمثل درجة (محايد)، وذلك بانحراف معياري قيمته 1,083 أي أن استجابات أفراد العينة تنشتت نوعاً ما عن المتوسط الحسابي لهذه الفقرة؛ كما نجد أن قيمة المتوسط الحسابي لفقرات المحور ككل تبلغ 3,22 أي ما يقابله درجة (محايد) في سلم ليكرت الخماسي، بينما بلغت قيمة الانحراف المعياري لفقرات البعد ككل 0,703 وهي قيمة ضعيفة تؤكد أن استجابات المبحوثين لا تنشتت عن المتوسط الحسابي للمحور.

ويتضح من خلال استجابات العينة وجود اتجاه عام للموافقة بمستوى متوسط من قبل المبحوثين على فقرات الاستبيان، أي مساهمة عمال عقود الإدماج في رفع الإنتاجية وخلق القيمة المضافة بدرجة متوسطة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث أن إنتاجية العاملين والقيمة المضافة لهم من أهم الأهداف التي تسعى المؤسسات لبلوغها من توظيف مواردها البشرية، فهي تسعى لتطوير منتجاتها وخدماتها وزيادة كمية وجودة إنتاجها والحصول على ميزة تنافسية تضمن لها البقاء والاستمرار والتطور، مما يضمن لها زيادة ربحيتها ويساهم في تنمية الاقتصاد القومي والوطني، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي وبيع معركة التكنولوجيا السريعة التطور.

فقد كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق حول فقرة "تطوير أساليب العمل (الإنتاج) في المؤسسة" أي الموافقة بمستوى مرتفع، وإلى الدرجة محايد حول فقرتي "تطوير المنظومة التكنولوجية والتحكم فيها" و"زيادة القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى" أي الموافقة بمستوى متوسط، حيث يكون تطوير أساليب العمل والإنتاج في المؤسسة من خلال الدراية التامة بمتطلبات الوظائف والإبداع في ابتكار أساليب تسهل هذه المهام وتطورها وتجعلها أكثر فعالية وإنتاجية وأقل جهداً، سواء من الناحية الإدارية والتنظيمية أو من الناحية التشغيلية والإنتاجية ومهما كان قطاع نشاط المؤسسة، حيث يرى أغلب

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريش



109

## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

المبحوثين أن العاملين وفق عقود الإدماج قد ساهموا في ذلك نتيجة المعارف التي يحوزونها والجدية والرغبة في العمل التي تحذوهم وجعلتهم ينجحون في مد مؤسساتهم بإضافة معتبرة في هذا المجال، وهو الأمر الذي يساعد هذه المؤسسات في بلوغ أهدافها وزيادة ربحيتها وتخفيض تكاليف إنتاجها؛ بينما يعتبر التحكم في التكنولوجيا من الأبعاد الرئيسية لنجاح المؤسسات في الوقت الراهن، في زمن العولمة واقتصاد المعرفة واقتصاد السوق والانفتاح على العالم، حيث تجد المؤسسات الاقتصادية منافسة كبيرة في منتجاتها ليس من المنتجات المحلية فقط بل من المنتجات المستوردة من الخارج أيضاً، خصوصاً المنتجات الصينية التي تغزو العالم بمعايير مقبولة وأسعار منافسة، فالتحكم في التكنولوجيا يساعد على تطوير المنتجات والخدمات وتقليل تكاليف الإنتاج، وهو الأمر الذي يرى المبحوثون أن عمال عقود الإدماج يتمتعون به بدرجة متوسطة مع وجود اختلاف بينهم، نتيجة الاختلاف في قدراتهم الفردية وفي تكوينهم وتخصصاتهم المعرفية والخبرة التي يحوزون عليها والتكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة، فطبيعة التكوين في الجامعات والمعاهد الجزائرية قد يساعد على التحكم في المنظومة التكنولوجية في أحسن الأحوال لا الابتكار والتطوير فيها، الأمر الذي جعل أغلب التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسات باختلاف حجمها وطبيعة نشاطها مستوردة وفي كثير من الأحيان بسيطة وقديمة وواسعة الانتشار، وحتى العمالة المسؤولة على تركيبها وصيانتها والتحكم فيها تكون مبعوثة من الشركات المسؤولة عن إنتاجها، لذلك يكون التحكم فيها من خلال الدورات التكوينية والتدريبية الداخلية (داخل المؤسسة) والخارجية (المعاهد أو البعثات الخارجية)، وهو الأمر الذي تقصر فيه أغلبية المؤسسات الجزائرية جهلاً منها لأهمية ذلك أو نتيجةً لنقص الموارد المالية التي تسمح لها بالإنفاق على العملية؛ من جهة أخرى تلعب القدرة على منافسة المؤسسات الأخرى دوراً أساسياً في فعالية المؤسسة وبقائها ونموها وتطورها، وتلعب الموارد البشرية (رأس المال الفكري والبشري) الدور الأكبر في اكتساب هذه القدرة والميزة التنافسية، من خلال امتلاك المهارات والكفاءة اللازمة التي تجعلها قادرة على إنتاج سلع وخدمات تنافسية من حيث الأسعار والجودة ومن

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

خلال تقليل تكاليف الإنتاج والتحكم في التكنولوجيا وتطوير أساليب العمل والإنتاج، وهي الخصائص التي يرى أغلبية الباحثين أنها تتوفر بدرجة متوسطة في العاملين وفق عقود الإدماج، الأمر الذي مرده إلى اختلاف طبيعة التكوين والقدرات الفردية واختلاف المناصب والمهام الممنوحة لهم، إضافة إلى اختلاف نمط السلطة والمناخ التنظيمي السائد من مؤسسة إلى أخرى.

أما اتجاه الإجابات فقد كان يميل للدرجة موافق في كل من فقرتي "زيادة كمية المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة" و"زيادة جودة المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة" أي موافقة الباحثين على الفقرتين بمستوى مرتفع، ويميل للدرجة محايد حول فقرة "زيادة السرعة في إنتاج المنتجات أو في تقديم الخدمات" أي الموافقة بمستوى متوسط، حيث تعبر هذه الفقرات عن مؤشرات فعالية الأداء الوظيفي وإنتاجية العمل بالنسبة للعاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات وفق المعادلة الكمية والنوعية والزمنية، حيث تظهر الاستجابات أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يتمتعون بإنتاجية عمل عالية من الناحية الكمية لكن متوسطة من الناحية الزمنية، كما أنهم يساهمون في زيادة جودة المنتجات والخدمات التي تنتجها وتقدمها المؤسسات التي يعملون بها، بما يساهم في تحقيق أهدافها وزيادة أرباحها والحفاظ على مكانتها في السوق، لكن ذلك يختلف باختلاف القدرات الفردية للعاملين وباختلاف المناصب الممنوحة لهم وعلاقتها بالإنتاج وباختلاف طبيعة نشاط المؤسسات، وتعتبر خبرة ومهارة وقدرات اليد العاملة العامل الأهم في جودة الإنتاج إلى جانب طبيعة التكنولوجيا المعتمدة وجودة المواد الأولية المستعملة، أما القدرة على زيادة السرعة في الإنتاج فهي تعبر عن إنتاجية العمل وفق المعادلة الزمنية، أي القدرة على إنتاج السلع والمنتجات وتقديم الخدمات وتأدية مهام العمل في أقل وقت ممكن، مما يزيد من ربحية المؤسسات وقدرتها على تسليم منتجاتها وخدماتها وتوفير طلبات الزبائن والعملاء وفق الجدول الزمني المحدد، ويقلل من تكاليف الإنتاج والهدر في الوقت والموارد والجهد البشري، الأمر الذي يمنحها ميزة تنافسية وقيمة مضافة تجعلها قادرة على مضاعفة حجم إنتاجها وتخفيض

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

أسعار منتجاتها وزيادة معدل مبيعاتها وأرباحها؛ وما تجدر الإشارة إليه هنا إلى أن إنتاجية العمل وفعالية الأداء الوظيفي لدى عمال الإدماج المهني لا ترتبط فقط بالعوامل الفنية والتقنية مثل الخبرة والمهارة والقدرات وطبيعة التكوين والتخصص والخصائص الفردية والتكنولوجيا المستخدمة، ولكن ترتبط أيضا بعوامل أخرى نفسية وتنظيمية واجتماعية مثل طبيعة المناخ التنظيمي السائد وطبيعة العلاقات بين أعضاء المؤسسات والروح المعنوية ونمط السلطة الممارس ومدى الاعتماد على العمل الفردي أو الجماعي والحوافز المادية والمعنوية، إضافة إلى تأثير جماعات العمل (خاصة جماعات العمل غير الرسمية) والتي قد تدفع في بعض الأحيان إلى تعطيل الإنتاج، ويكون العامل أكثر استجابة لها من استجابته إلى الحوافز والمكافآت.

أما اتجاه الإجابات حول فقرة "اكتساب المؤسسة لمعارف ومهارات جديدة" فكان يميل إلى الدرجة محايد أي الموافقة بدرجة متوسطة من قبل المبحوثين، فالمؤسسات الاقتصادية من خلال هدفها للربح وتحقيق الفعالية تستهدف استقطاب اليد العاملة المؤهلة والتي تمتلك القدرة على تقديم الإضافة في جميع النواحي دون استثناء، خاصة فيما يتعلق باكتساب الخبرات والمعارف الجديدة سواء المتعلقة بالناحية الإدارية والتنظيمية من خلال التخطيط والتنسيق والرقابة أو المتعلقة بالناحية التشغيلية من خلال الإنتاج وتقديم الخدمات وتنفيذ الأعمال، وذلك لا يكون إلا من خلال موارد بشرية ذات مهارات ومؤهلات وقدرات عالية وتحمل روح الإبداع والابتكار، بما يجعلها قادرة على تطوير أساليب العمل والإنتاج ومضاعفة كمية ونوعية السلع والخدمات وتقليل تكاليف الإنتاج وخلق القيمة المضافة؛ وهو الجانب الذي يرى المبحوثون أنه يتوفر بدرجة عالية لدى بعض العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات وبدرجة متوسطة ومنخفضة لدى البعض الآخر، ويعود هذا التباين إلى اختلاف القدرات الفردية (العقلية والنفسية والذهنية) لدى العاملين واختلاف القدرة على الإبداع والابتكار باختلاف قدراتهم وتخصصاتهم المعرفية، وطبيعة ومنهجية التكوين الذي يعتمد في أغلب التخصصات على الجانب

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج



# فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

النظري أكثر من التطبيقي، وعلى التلقين بدل التفكير وحل المشكلات بما ينتج مخرجات تفتقد للكثير من المعارف والمهارات اللازمة، وإلى المناخ والبيئة التنظيمية السائدة ونمط السلطة المتبع في هذه المؤسسات الذي لا يشجع في كثير من الأحيان على الإبداع.

بينما كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة موافق في كل من فقرتي "زيادة إنتاجية المؤسسة" و "زيادة ربحية المؤسسة" أي الموافقة بمستوى مرتفع مع وجود تقارب كبير في استجابات الباحثين حول كلا الفقرتين، مما يعني أن وجود العاملين وفق عقود الإدماج قد ساهم بشكل كبير نسبياً في زيادة ربحية وإنتاجية المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة حسب رأي الباحثين، أي المساهمة في تحقيق هدفين من أكثر الأهداف الاقتصادية التي تسعى كل المؤسسات الهادفة للربح إلى بلوغها، وهما الهدفان اللذان تلعب الموارد البشرية والقوى العاملة دوراً أساسياً في تحقيقهما باعتبارها حجر الأساس في عنصر العمل الذي يعتبر بدوره أهم عنصر من عناصر الإنتاج، فالمؤسسة الاقتصادية تعمل على زيادة أرباحها ومضاعفة كمية ونوعية منتجاتها وتقليل تكاليف الإنتاج إلى أقصى حد ممكن، وهذا لا يمر إلا عبر استقطاب يد عاملة تتميز بالكفاءة والفعالية في الأداء الوظيفي وبالانضباط الذاتي والالتزام والانتماء التنظيمي والسرعة في التنفيذ والقدرة على أداء المهام بأقل الأخطاء الممكنة، وهو ما يظهر أنه يتوفر في العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات من خلال استقراء إجابات الباحثين عن الفقرات السابقة، إضافة إلى أن تكفل الخزينة العمومية بكامل أو بجزء من أجور عمال الإدماج (حسب نوع العقد) والأعباء الاجتماعية المتعلقة بهم قد ساهم في تخفيف عبء الأجور والذي يعد من تكاليف الإنتاج على هذه المؤسسات (خصوصاً المؤسسات التي تقوم بتوظيف عدد كبير منهم)، كما قد يساهم بعضهم في تطوير أساليب

\*هناك فرق بين إنتاجية العمل التي تتعلق بعنصر واحد من عناصر الإنتاج ألا وهو عنصر العمل، وإنتاجية المؤسسة (الإنتاجية الكلية) التي تتعلق بجميع عناصر الإنتاج (رأس المال، الأرض، الخدمات، العمل، المواد الأولية).

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

العمل في العمليات المتعلقة بالإنتاج بشكل مباشر أو غير مباشر، أو في تنظيم وضبط العمليات المالية للمؤسسة والمساعدة في الحصول على المواد الأولية والمدخلات المتعلقة بالعملية الإنتاجية بأقل التكاليف، أو في تحسين جودة المنتجات والخدمات وجعلها تقترب من أذواق الزبائن، أو في تطوير أساليب واستراتيجيات التسويق والإشهار لهذه المنتجات والخدمات، أي امتلاكهم القدرة على خلق القيمة المضافة باختلاف تخصصاتهم والمناصب التي يتم توظيفهم فيها، بما يرفع من إنتاجية المؤسسات ويساهم في ارتفاع مبيعاتها وتعظيم أرباحها؛ ورغم ذلك نجد نسبة من الموافقة بدرجة متوسطة ومنخفضة على الفقرتين من قبل بعض الباحثين، وهو ما يمكن ربطه باختلاف مهارة العاملين فانخفاض مهارة اليد العاملة الماهرة يؤثر بشكل سلبي على إنتاجية المؤسسة، أو بعوامل أخرى مثل غياب الاندماج السوسيو-مبني في هذه المؤسسات ووجود الصراع التنظيمي بين أعضائها ووجود نوع من الاغتراب والاستلاب لدى هؤلاء العاملين، وتأثير طبيعة العلاقات السائدة وجماعات العمل الرسمية وغير الرسمية وثقافة العمل السائدة في المجتمع ونوعية المناخ التنظيمي وغيرها من العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر بشكل أو بآخر على إنتاجية وربحية المؤسسات.

كما كان اتجاه الإجابات يميل إلى الدرجة موافق كذلك في كل من فقرتي "خلق منافسة مع غيرهم من العمال عادت بالنفع على المؤسسة" و"مساهمة عمال الإدماج في تحقيق أهداف المؤسسة" مما يعني موافقة أغلبية الباحثين على الفقرتين بمستوى مرتفع، فتوظيف العاملين وفق عقود الإدماج وبحيث عن فرص لإثبات أنفسهم وقدراتهم وسعيًا منهم للحصول على مناصب عمل دائمة، جلب إضافة نوعية لهذه المؤسسات من خلال كفاءة وفعالية أدائهم الوظيفي والمهارات والقدرات التي يمتلكونها، إضافة إلى تميزهم بنوع من الجدية والتفاني في العمل والانضباط والالتزام التنظيمي، واتباعهم سلوك تنظيمي إيجابي وتفاعلهم بشكل جيد مع بقية الأعضاء في المؤسسة، الأمر الذي يخلق نوع من المنافسة في إطار العمل والبعيدة عن الصراع التنظيمي الذي يمكن أن يؤثر سلبيًا على الأداء الكلي للمؤسسة، حيث يشعر بقية

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريش



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أ.د. بومدفع الطاهر

العمال بالخوف على مناصبهم وعلى فرصهم في الترقية والحصول على الحوافز والمكافآت الإضافية، مما يدفعهم لبذل مجهودات أكبر للحفاظ على مناصبهم ومكانتهم ضمن السلم الوظيفي والامتيازات التي يشعرون أنها مهددة بحكم الأداء الذي يقدمه عمال الإدماج، ما من شأنه أن يؤثر إيجابياً على إنتاجية المؤسسات الاقتصادية وربحياتها ويساهم في تحقيق أهدافها والرفع من مستوى فعاليتها\*؛ كما يرى أغلبية الباحثين كذلك أن وجود العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في مؤسساتهم قد ساهم بشكل كبير نوعاً ما في تحقيق أهدافها، حيث أن للمؤسسات الاقتصادية مجموعة من الأهداف المتعددة الطويلة والمتوسطة والقصيرة الأمد والتي تتعدى هدف الربح فقط، فهي تسعى إلى البقاء والنمو والتطور والتكيف مع البيئة وتحقيق مسؤوليتها الاجتماعية ومساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي الإقلاع الاقتصادي وخلق الثروة، ويلعب العنصر البشري الدور الأهم في بلوغ هذه الأهداف باعتبار هذه المؤسسات كيانات اجتماعية وتنظيمات يلعب الإنسان الدور المحوري في بنائها وديناميكيته كل حسب تخصصه ووظيفته ودوره، وباعتبار أن العاملين وفق عقود الإدماج يشغلون مناصب مختلفة في هذه المؤسسات ويتواجدون في مختلف المستويات التنظيمية وعلى مختلف الأقسام والوحدات، فمهامهم متنوعة ومتعددة في تحقيق الأهداف المختلفة والمتنوعة للمؤسسات تبعاً لتخصصاتهم ودورهم وأهميتهم في هيكلها التنظيمي.

إضافة إلى ذلك كان اتجاه الإجابات يميل أيضاً للدرجة موافق في كل من فقرة "وجود عمال العقود مهم في أداء العمل على أكمل وجه" وفقرة "يؤثر غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل" مما يعني أن الباحثين يوافقون بمستوى مرتفع على أن وجود العاملين وفق عقود الإدماج مهم من الناحية

\* وهو ما أشار إليه كارل ماركس في تحليله للبطالة حيث يرى أن الجيش الاحتياطي من العاطلين يجبر بقية العاملين على بذل مجهودات أكبر للحفاظ على مناصب عملهم مما يعود بالفائدة على أرباب العمل وعلى تراكم رأس المال لديهم.

## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

الكمية والنوعية في أداء العمل مما يجعل غيابهم يؤثر بشكل سلبي على السير الحسن لشؤون العمل، فباعتبار الكفاءة التي يتمتعون بها والمهارات والقدرات التي يحوزونها ومساهماتهم في رفع كمية وجودة المنتجات والخدمات، مما يجعل وجودهم يحقق قيمة مضافة معتبرة في العمل وفي نجاح هذه المؤسسات، لكن ذلك يتفاوت من مؤسسة إلى أخرى باختلاف طبيعة المنصب والقدرات والمؤهلات وكفاءة وفعالية الأداء والمسؤولية الممنوحة وباختلاف عدد العمال في كل مؤسسة؛ من جهة ثانية تؤكد إجابة المبحوثين عن تأثير غيابهم على السير الحسن للعمل أهمية وجودهم وأدائهم، ويعطي انطباعاً بأن المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تقوم بتوظيفهم وفقاً لاحتياجاتها الكمية والنوعية، خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يكون عدد عمالها قليلاً وغياب أي فرد منهم يؤثر على العمل، وأيضاً طبيعة المناصب الممنوحة لبعضهم في المؤسسات الكبيرة كإطارات ومشرفين ورؤساء مصالح وأقسام يجعل وجودهم في غاية الأهمية وغيابهم يؤثر بشكل أو بآخر على سيرورة العمل.

وفي الأخير كان اتجاه الإجابات يميل للدرجة محايد في فقرة "الاستغناء عنهم يؤثر على مردودية المؤسسة" أي الموافقة بمستوى متوسط، ويميل للدرجة موافق في فقرة "وجودهم لا يشكل تكديساً في أماكن العمل فقط" أي الموافقة بمستوى مرتفع؛ فبعض العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يمتلكون مهارات وكفاءات عالية تجعل أداءهم الوظيفي ومساهماتهم في خلق القيمة المضافة مرتفعة، فهم يشكلون رأس مال بشري وفكري ويحوزون على قدرات إبداعية تجعل منهم موارد بشرية نادرة يصعب تعويضها في حال فقدانها، وبالتالي فإن التخلي عنها يؤثر كثيراً على مردودية المؤسسات التي ينتمون إليها، لذلك فينبغي على المسؤولين عنهم المحافظة عليهم وإحاطتهم بسياج من الرعاية والتحفيز وتثبيتهم في مناصب عمل دائمة كأول خطوة، لكن بقية المبحوثين يرون أن الاستغناء عنهم لا يؤثر بدرجة كبيرة على مردودية المؤسسات أو لا يؤثر مطلقاً، وذلك رغم فعالية وكفاءة أداء أغليبيتهم وإنتاجيتهم العالية كما تبينه الإجابات على الفقرات السابقة، بحكم طبيعة المناصب الممنوحة لهم والتي لا تكون مؤثرة كثيراً على

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

مردودية وأداء المؤسسة، أو بسبب توفر بدائلهم في سوق العمل ففي حالة الاستغناء عنهم يمكن تعويضهم بموارد بشرية بنفس المواصفات، أو بسبب ضعف أداء وكفاءة وخبرة البعض الآخر بما يجعل الاستغناء عنهم لا يؤثر تمامًا، حيث تلجأ المؤسسات لتوظيفهم للاستفادة من الامتيازات التي تمنحها السلطات المعنية خصوصًا في تخفيض الضرائب ونسبة معينة من الأعباء الاجتماعية؛ من جهة ثانية يرى أغلبية الباحثين أن وجود عمال الإدماج المهني لا يشكل مجرد تكديس في المؤسسات التي يعملون بها، رغم النقص الذي يعاني منه البعض منهم من ناحية الكفاءة والمهارات والخبرة والأداء الوظيفي إلا أن توظيفهم يتم وفق احتياجات المؤسسة، خاصة أولئك الذين تتحمل المؤسسات أجور إضافية تضاف للمنحة التي تقدمها لهم الخزينة العمومية، فالعقلانية والنظرة الربحية لها كمؤسسات اقتصادية لا يجعلها تدفع موارد مادية على عمالة لا تقدم الإضافة وتزيد من تكلفة الإنتاج دون أن تستفيد منهم، ولكن رغم ذلك يظهر من خلال إجابة بعض الباحثين بخيار الحياد أو عدم الموافقة على الفقرة، أن بعض العاملين لا يقدمون الأداء المطلوب ولا الإضافة المرجوة ووجودهم يشكل عبئًا إضافيًا على المؤسسات خصوصًا العمومية منها التي تعاني في كثير من الأحيان من ثقافة البايك السائدة عند أغلبية أفراد المجتمع في تعاملها مع كل ما هو ملكية عمومية، كما تلجأ بعض المؤسسات إلى توظيفهم بحثًا عن الامتيازات التي تقدمها السلطات العمومية.

خاتمة:

يتضح من خلال ما أظهرته نتائج الدراسة الميدانية أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يتمتعون بدرجة مقبولة من الفعالية والكفاءة في الأداء وإنتاجية العمل، ويساهمون في رفع إنتاجية وربحية المؤسسات التي ينتمون إليها وتحسين الإنتاج من ناحية الكمية ومن ناحية النوعية والجودة، أي أنهم يشكلون إضافة نوعية لهذه المؤسسات ويساهمون بقدر مقبول في خلق القيمة المضافة، تجعل توظيفهم يكون وفق الاحتياجات الفعلية ويحقق أهداف المؤسسات من

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريبيج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

توظيفها لهم ولا يشكل مجرد عمالة فائضة وتقع ضحية للبطالة المقنعة أو المستترة، كما هو الحال في الكثير من الإدارات العمومية وكما هو الحال في كثير من المؤسسات العمومية أيام التسيير الاشتراكي؛ وهي النتائج التي تؤكد عدم تحقق فرضية الدراسة التي كانت صيغتها "يتمتع العاملون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية بمستوى منخفض من القيمة المضافة للعمل"، حيث بيّنت النتائج أنهم يتمتعون بمستوى متوسط من القيمة المضافة في العمل؛ كما توصلت الدراسة كذلك إلى أهم النتائج التالية:

- يرى أفراد عينة الدراسة أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي في هذه المؤسسات يتمتعون بمستوى متوسط من إنتاجية العمل والقيمة المضافة للعمل ومن مساهمتهم في زيادة إنتاجية المؤسسات، ويظهر ذلك من خلال مساهمتهم بمستوى متوسط في: (تطوير المنظومة التكنولوجية لهذه المؤسسات والتحكم فيها؛ زيادة قدرة مؤسساتهم على منافسة المؤسسات الأخرى؛ زيادة السرعة في إنتاج المنتجات أو في تقديم الخدمات؛ المساهمة في إكساب المؤسسات التي يعملون بها لمعارف وخبرات جديدة)، وهي المؤشرات التي تتباين وتختلف درجة ومستوى تحققها باختلاف المؤسسات وقطاع نشاطها وباختلاف الأفراد العاملين وقدراتهم وتخصصاتهم والمناصب التي تم تعيينهم فيها؛

- رغم ذلك إلا أن العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يساهمون بمستوى مرتفع في: (تطوير أساليب العمل أو الإنتاج في المؤسسات التي يعملون بها؛ زيادة كمية وجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات؛ المساهمة في خلق منافسة إيجابية مع غيرهم من العمال الدائمين عادت بالفائدة على هذه المؤسسات؛ مساهمتهم في تحقيق الأهداف المختلفة والمتنوعة لهذه المؤسسات)، مما يساعد المؤسسات الاقتصادية على تحقيق أهدافها وزيادة أرباحها واكتسابها ميزة تنافسية ومكانة مميزة لدى كل من العملاء والزبائن، ويمنحها القدرة على تلبية طلباتهم وتوقعاتهم وإشباع احتياجاتهم، ويساهم في الحفاظ على مكانتها في السوق ويساعدها على البقاء والتطور والنمو في المستقبل، ويساهم كذلك في خلق

تصدر عن كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج



## فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في خلق القيمة المضافة في القطاع الاقتصادي-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

د. بن قيلة سلمان -أد. بومدفع الطاهر

الثروة الاقتصادية وإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية في الاقتصاد الوطني؛

- كما بينت نتائج الدراسة أن وجود العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات ضروري ومهم في أداء العمل على أكمل وجه، وأن غيابهم أو الاستغناء عنهم يؤثر سلباً على السير الحسن لشؤون العمل وعلى مردودية المؤسسات التي يعملون بها، وأن وجودهم لا يشكل مجرد تكديس في أماكن العمل؛ أي أن عملهم في هذه المؤسسات وفق هذا النوع من العقود وتكفل الخزينة العمومية بأجورهم أو جزء منها لا يضعهم تحت مظلة البطالة المقنعة أو المستترة التي يتميز بها التوظيف في القطاع الإداري وفي المؤسسات العمومية خلال مراحل معينة من تاريخ المجتمع الجزائري؛ فتعيينهم في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يكون في أغلب الأحيان وفق احتياجاتها الكمية والنوعية للموارد البشرية.

- الهوامش:

<sup>1</sup>معالي سعاد وبوحفص سميحة، "إنشاء القيمة في المؤسسة وفق مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة (دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة)"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة ورقلة، المجلد 9، العدد 30، سبتمبر 2017، ص 401،400.

<sup>2</sup>بكوش كريمة وآخرون، " أثر القيمة المضافة للمورد البشري في تعزيز الثقة لدى العميل ضمن البيئة الرقمية"، مجلة دفاتر بواذكس لجامعة مستغانم، المجلد 6، العدد 10، ديسمبر 2018، ص 32،33.