سياسة التوظيف بين الرأسمال الاجتماعي والرأسمال الثقافي دراسة ميدانية بالمصلحة الجوارية آفلو

Employment policy between social capital and cultural capital, Field study at the Aflou Health Institution

براهمي بلقاسم[1*]، هراو خثير[2]. دناقة احمد[3]

[1] المركز الجامعي أفلو(الجزائر) ، ***b.brahmi@cu-aflou.edu.dz***

[2] المركز الجامعي آفلو(الجزائر)، ***k.heraou@cu-aflou.edu.dz***

[3] المركز الجامعي آفلو(الجزائر)***a.dennaka@cu-aflou.edu.dz***

تاريخ الاستلام: /../ 2025 تاريخ القبول: /../ 2025 تاريخ النشر: /../ 2025

ملخص: تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الرأسمال الاجتماعي والرأسمال الثقافي على سياسة التوظيف في المؤسسة الاستشفائية للصحة الجوارية آفلو، وذلك من أجل معرفة أي السياستين أعم في التوظيف، هل عن طريق الرأسمال الاجتماعي أو الرأسمال الثقافي، وقد تم استخدام كل من أداة الاستمارة والمقابلة لجمع البيانات بالاعتماد على عينة طبقية من مجتمع الدراسة،

حيث أسفرت نتائج الدراسة أن سياسة التوظيف تخضع في أغلب حالاتها للرأس المال الاجتماعي، ولكن هذا لا يعني التسليم المطلق ففي بعض الأحيان والتخصصات نجد أن الرأس المال الثقافي هو الأساس في نيل المناصب.

الكلمات المفتاحية: سياسة التوظيف؛ رأس المال الاجتماعي، رأس المال الثقافي

تصنيف JEL: A14

Summary The study aims to know the extent of the impact of social capital and cultural capital on the employment policy in the Aflou Neighborhood Health Hospital Institution, in order to know which of the two policies is more effective in employment, whether through social capital or cultural capital, and both the questionnaire and interview tools were used to collect data based on a stratified sample of the study community.

The results of the study showed that the employment policy is subject in most cases to social capital, but this does not mean absolute surrender. In some cases, and specializations, we find that cultural capital is the basis for obtaining positions.

Keywords: Employment policy; social capital, cultural capital

Jel Classification Codes: A14

*المؤلف المرسل

مقدمة:

إن أي بناء اجتماعي بأنسجته ومؤسساته يحاول جادا إعداد أفراد أسوياء يكون لهم دور مهم وفعال في المجتمع، وذلك بداية من الأسرة مرورا بكل مؤسسات التنشئة الاجتماعية بما يضمن للمجتمع نموا وتطورا سواء لأفراده وأجياله أو لمؤسساته وأبنيته، وذلك من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وشغل المراكز بطرق واستراتيجيات ومؤهلات تضمن أدوارا فعالة تخدم الجماعة والمجتمع.

ويختلف الإنسان المعاصر اختلافا وظيفيا في أسلوب حياته فيما يجده من إمكانيات وطرق التفكير عن ذلك الذي عاش في الماضي، فقد غير الإنسان من نمط أفكاره إزاء بعض الموضوعات التي قد يبني عليها مستقبله مع تعقد البناء الاجتماعي وأشكال التمايز، ولم يكتفي هذا الأخير بمجرد التكيف مع الكثير من تلك العوامل رغم أهميتها في بناء شخصيته، بل دأب على تكوينها والتأثير فيها من منطلق قدرته على ذلك.

ولما كانت دراسة تأثير رأسمال الاجتماعي والثقافي لظروف والطابع الذي يعيشه الأفراد داخل المجتمع حيث يتميز كل مجتمع بجملة من المفاهيم والعادات والأطر التي تحدث من خلالها كل التجليات الاجتماعية المتعلقة بالفرد والجماعة على حد سواء.

لقد استحوذ موضوع الرأسمال الاجتماعي والثقافي للفرد على تفكير الكثير من الباحثين لم له من أهمية فحاولوا فهمه و التقرب منه أكثر عن طريق البحوث المعمقة و التجارب الامبريقية على أرض الميدان ،ونظرا لتأثيره على الأفراد من اختلاف مستوى الطموح وظروف كل فرد، حيث يعتبر الطموح هو الدافع الذي يجعل الفرد يثابر و يجتهد و يسعى لتحقيق إنجازاته و إلى تحقيق أهدافه التي يأملها في حياته فنرى أن مستوى الطموح يقوى حسب رغبة الفرد ومدى قدرته و إمكانيات أسرته و جماعته للوصول إلى ما يطمح إليه خاصة الطالب المتخرج من الجامعة، الذي يحمل آمالا واسعة وأفكار مستقبلية طموحة نظرا لتعرضه لمجموعة من العوامل الاجتماعية المختلفة منذ وصوله إلى مستويات جامعية عالية وذلك باعتبار خروجه من وسط دراسي إلى وسط اجتماعي وأسري مغاير من حيث التشكيلات والأصول والعادات ، فكان عليه التأقلم وإعادة ترتيب أولوياته في الحياة بناء على الطموحات والترتيبات الخاصة به وبالجماعة مما يجعله بين مستويي ضغط أحدهما طموحاته وأفكاره، والأخرى المتعلقة بالبيئة الاجتماعية والثقافية المستقبلية مما يعاني من تصادم مستوى

طموحه وقلقه من المستقبل في آن واحد .

لقد عرفت كل المجتمعات والدول دراسات وسياسات في مجال التوظيف وفق معايير تختلف باختلاف تركيبة المجتمعات ونسيجها الاجتماعي والثقافي، وكذا السوق الاقتصادي، ومحاولة توافق هذه السياسة مع مبادئ وخصوصية كل مجتمع.

ولكن من خلال البحوث والقراءات السوسيولوجية لواقع الكثير من المجتمعات نجد أن هناك عوامل أخرى تؤثر بشكل كبير على سياسة واستراتيجيات التوظيف من جهة وعلى الأدوار ومردود الأفراد من جهة أخرى، وعلى اقتصاديات الدول وسياستها التنموية من جهة ثالثة، وتجعل التوظيف محتكرا تحت ما سماه بورديو**Pierre Bourdieu** إعادة الإنتاج بتأثير من الرأسمال الاجتماعي والثقافي ويخرج عن نطاق الشفافية والكفاءة وتؤثر سلبا على مصداقية التوظيف والمساس بمؤسسات المجتمع وطموح الأفراد وأهدافهم التي يسعون طوال حياتهم لتحقيقها، ومحاولة اكتساب مكانة ومركز مهني واجتماعي مرموق يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وتكوينهم .

إلا أن هذا الآمر يختلف بناء على بعض التغيرات التي مست المجتمع الإنساني والمجتمع الجزائري بالأخص يظهر ذلك في العديد من المتغيرات أو الظروف التي جعلت من موضوع التفكير في المستقبل أمرا يسير وفقا لجملة من الترتيبات على مستوى الشخص نفسه وكذا العائلة، كان ذلك على مستوى الطموح التعليمي والتحصيل على الشهادات أو التعلق بالطموح المهني والحصول على منصب عمل أو كان ذلك عبارة عن تحديد مكانة اجتماعية مرموقة داخله تحددها الأسرة وتحافظ عليها.

1. **تساؤل الإشكالية:** هل عملية التوظيف التي تنتهجها مؤسسة الصحة الجوارية بآفلو تتم عن طريق الرأسمال الثقافي أو الرأسمال الاجتماعي؟

ومن أجل ضبط إشكالية الدراسة والتحكم في أبعادها البحثية نطرح التساؤلين الفرعيين التاليين:

1. 1-إلى أي مدى يساهم الرأسمال الثقافي للمترشح في نجاحه أثناء عملية التوظيف؟
1. 2-إلى أي مدى يساهم الرأسمال الاجتماعي للمترشح في نجاحه أثناء عملية التوظيف؟

2. **الفرضية:** يساهم كل من الرأسمال الثقافي والرأسمال الاجتماعي للمترشح في الحصول على منصب عمل

الفرضيتان الفرعيتان:

1.2.. يساهم الرأسمال الثقافي في نجاح عملية التوظيف

2-2. يساهم الرأسمال الاجتماعي للمترشح في نجاحه في عملية التوظيف

3. مفاهيم الدراسة:

1.3. تعريف الإستراتيجية:

هي خطة بعيدة المدى ومجموعة الأفكار والمبادئ التي تتناول ميدانا من ميادين النشاط الإنساني، بصورة شاملة ومتكاملة وتكون ذات دلالة مع وسائل العمل ومتطلباته واتجاهات مساره لغرض الوصول إلى أهداف محددة مرتبطة بالمستقبل (خليفة، 2013)

التعريف الإجرائي:

هي عملية صياغة وتنفيذ الوسائل المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة، وتحقيق رسالتها في محيط صعب التنبؤ، هي التي تعطي اتجاه تضمن تنسيق الأنشطة ويمكن من توفير الفاعلية والكفاية.

2.3. تعريف التوظيف:

هو علاقة بين طرفين، في العادة تكون مبنية على عقد ينص على أن العمل يتم دفع مبلغ مالي نظيره، حيث أن طرفا، وقد يكون مؤسسة تجارية، عمل تجاري، منظمة غير ربحية أو جمعية تعاونية، أو أي كيان آخر يكون هو الموظف (صاحب العمل)، بينما الطرف الآخر يكون هو الموظف (العامل) (armstrong, 1989)

التعريف الإجرائي:

هو النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة في المنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبذولة من طرق القائمين بهذه المهمة، في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءة للالتحاق بالمنصب الشاغر، ومن ثم السعي لاختيار الأنسب من بين المستقطبين، على أسس موضوعية، وبعقد محدد، ليتم قبوله وتعيينه في المنصب الشاغر بصفة مؤقتة بعد ما يتم إخضاعه لفترة تجريبية، تكون كفيلة بتحديد مصير الموظف الجديد.

3.3. تعريف سياسة التوظيف:

عبارة عن بيان تنظيمي يشرح الكيفية التي تتم من خلالها عملية التوظيف، فهي تحدد ممارسات التوظيف المفضلة في الشركة وتعزز الاتساق الداخلي بين أنشطة التوظيف المختلفة.

التعريف الإجرائي:

تعتبر سياسة التوظيف من المهام الأساسية والرئيسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وأكثر تعقيدا وصعوبة وهي عملية مستمرة ومكلفة.

4.3. تعريف الرأسمال الاجتماعي:

مصطلح اجتماعي يدل على قيمة وفعالية العلاقات الاجتماعية ودور التعاون والثقة في تحقيق الأهداف الاقتصادية، ويستعمل المصطلح في العديد من العلوم الاجتماعية لتحديد أهمية جوانبه المختلفة

ويعرفها بوتنام: رأس المال الاجتماعي عبارة عن علاقات أفقية بين الناس، لكونه يتألف من شبكات اجتماعية وشبكات مشاركة مدنية وعادات مشتركة لها تأثير على إنتاجية المجتمع (Putnam، 1993)

التعريف الإجرائي للرأسمالي الاجتماعي:

يمثل الكثير من المفاهيم والعناصر كاللقاءات والموارد والمعارف والصداقات التي تحقق تفاعلا علائقيا بين الأفراد ومشاركتهم في الحياة.

5.3. تعريف الرأسمال الثقافي:

مجموع المعارف الثقافية التي تدعم أوضاع التفاوت الطبقي بين جماعة اجتماعية وأخرى ومن أهمها التعليم (الحميد أ.1999)

التعريف الإجرائي للرأسمال الثقافي:

هو مجموع العناصر المكونة للثقافة السائدة بما فيها الرموز والمهارات والقدرات الثقافية واللغوية والمعاني المؤهلة لإعادة الإنتاج والنقل بين الأجيال.

4. منهج وأدوات الدراسة:

1.4. منهج الدراسة: استعمل الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفيفه ويستعمل عبر مراحل ويستخدم تقنيات للتقصي كالاستمارة والمقابلة، ومنه يعرف على انه محاولة الوصول إلى فهم أفضل وأدق ووضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها وعادة ما يلجا الباحث إلى هذا المنهج عند معرفته المسبقة بجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع الدراسة ... ويهدف هذا المنهج إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها (أحمد، 1996)

2.4. التقنيات المستعملة:

1.2.4. الاستمارة: الاستمارة تعرف حسب مادلين غرافيتز على أنها:" وسيلة رئيسية يتصل بها الباحث بالمبحوث وهي تحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص المشاكل التي يراد من الباحث معالجتها (Madeleine, 1981) وهي بهذا الشكل تهدف إلى" جمع معلومات عديدة في البحوث الميدانية(P, 1998) هذا وقد تضمنت استمارة بحثنا (53) سؤالا موزعة على محورين، المحور الأول يتعلق بالبيانات العامة ويضم (13) سؤالا، المحور الثاني يتعلق بالبيانات الخاصة بالفرضية ويضم (40) سؤالا.

2.2.4. المقابلة: استعملنا هذه التقنية ابتداء من المقابلات الاستكشافية التي قمنا بها مع بعض موظفي المعنية بالدراسة وذلك بصفة متكررة من أجل التأكد من إمكانية ملائمة المؤسسة كميدان للبحث واختبار صحة البناء الذي قمنا به، هذا ولم تتوقف الاستفادة من هذه التقنية عند هذا الحد وإنما استعملت كذلك أثناء جمع المعلومات.

3.2.4. عينة الدراسة: كانت عينة الدراسة عينة عشوائية طبقية على أساس الفئة السوسيومهنية مكونة من 60مفردة.

5. عرض نتائج الفرضيتين وقياس العلاقة بين المتغيراتها

1.5. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفرضة: سياسة التوظيف على أساس الرأسمال الثقافي

جدول (01) :تحليل الجدول بين هل شغلت منصبا آخر والعلاقات الاجتماعية الضاغطة:

العلاقات الاجتماعية ضاغطة على قرارات المؤسسة				المجموع
هل		نعم	لا	
شغلت منصب آخر	نعم	17	24	41
		%65.9	%58.5	%100
	لا	4	15	19
		%21.5	%78.5	%100
المجموع		21	39	60
		%35	%65	%100

التحليل:

نلاحظ من الجدول اعلاه ان 65% من مجموع افراد العينة يالذين شغلوا وظائف سابقة يرون ان العلاقات الاجتماعية تمارس ضغطا على قرارات المؤسسة يقابلها 58.5% من من يرون عكس ذلك كما نلاحظ أن 78.5%من الذين لم يسبق لهم ان شغلوا مناصب سابقة يرون ان العلاقات الاجتماعية لا تمارس ضغطا على قرارات المؤسسة يقابلها 21.5% من من يرون عكس ذلك.

نستنتج من هذا الجدول ان العلاقات الاجتماعية ضاغطة على قرارات المؤسسة وتتأثر بمدى شغل وظيفة سابقة فاغلب الذين شغلوا وظائف سابقة يرون انها ضاغطة اما الذين لم يشغلوا وظائف سابقة اغلبهم لا يشعرون بوجود تأثير هذه العلاقات الاجتماعية على قرارات المؤسسة كونهم يفتقرون للخبرة التي تمكنهم من إدراك ذلك فهذه العلاقات التي تدخل في حيز راس المال الاجتماعي يمكن ادراكها وأدراك تأثيرها من طرف الذين تجولو بين المؤسسات أكثر من الذين استقروا في مؤسسة واحدة

3.1.5. تحليل جدول مركب يربط بين الأصل الاجتماعي ومساهمة العروشية والقبلية في التأثير على التوظيف

الأصل الاجتماعي		Q22كيف تساهم العروشية والقبلية في التأثير على التوظيف				المجموع
		تقييد عمليات التوظيف وعدم فتح مناصب	ممارسة لتهميش على أصحاب الكفاءات والشهادات	التوظيف مقابل الرشوة	احتكار المناصب في المؤسسة	
	ريف	0	0	0	5	5
		00,0%	00,0%	00,0%	100%	100,0%
	حضر	33	0	0	0	33
		100%	00,0%	00,0%	00,0%	100,0%
	شبه حضري	5	9	7	1	22
		22,7%	40,9%	31,8	4,5%	100,0%
المجموع		38	9	7	6	60
		63,6	15,0%	11,7%	10,0%	100,0%

التحليل:

نلاحظ من الجدول اعلاه ان 63.6% من مجموع العينة قد اقرت بان العروشية والقبلية تأثر على التوظيف من خلال تقييد هذه العمليات وعدم فتح مناصب وتتوزع على الاصل الاجتماعي الحضر بنسبة 100% والشبه حضري بنسبة 22.7 %اما الريف بنسبة منعدمة.

وبالمقابل نلاحظ ان 15% من مجموع العينة صرحت بان للعروبية والقبلية تأثير على عملية التوظيف من خلال ممارسة للتهميش على اصحاب الشهادات والكفاءات حيث تتوزع على الاصل الاجتماعي 40.9% بالنسبة للشبه حضري وبنسبة 40.9% وبنسبة معدمة بالنسبة للريف والحضر.

يليها ايضا نلاحظ ان 11.7% من مجموع العينة قد صوتت على ان للعروشية والقبلية تأثير على أن التوظيف يتم عن طريق الرشوة حيث تتوزع على الاصل الاجتماعي 31.8 %بالنسبة للشبه حضري وبنسب معدمة بالنسبة للريف والحضر.

كما نلاحظ ان 10% من مجموع افراد العينة صوتت ان للعروشية والقبلية تأثير على عملية التوظيف من خلال الاصل الاجتماعي بنسبة 100% للريف يليها4.5 %بالنسبة للشبه حضري ونسبة منعدمة للحضر.

نستنتج من ملاحظتنا للجدول السابق ان تأثير العروشية والقبلية على عملية التوظيف تختلف حسب الاصل الاجتماعي من جهة وممارستها من جهة اخرى بالنسبة لسكان الحضر يرون ان التأثير يتجلى من خلال تقdيد عملية التوظيف وذلك كون ان سكان الحضر يعانون من الكثافة وبالتالي عروض التوظيف تظهر بنسب ضئيلة اما الشبه حضر فتتجلى عندهم هذا التأثير من خلال ممارسة التهميش على اصحاب الكفاءات كون ان السكان شبه حضر يعانون من التهميش من طرف المدينة الحضرية التي ينتمون اليها لذلك يشعرون بانهم لا يتمتعون بنفس الامتيازات الموجودة في المدينة الحضرية اما بالنسبة لسكان الارياف يرون ان تأثير العروشية على التوظيف تتجلى من خلال احتكار المناصب في المؤسسة ومنه فتجليات تأثير العروشية على عملية التوظيف تختلف باختلاف الاصل الاجتماعي .

2.5. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بفرضية: "سياسة التوظيف على أساس الرأسمال الاجتماعي

1.2.5. تحليل الجدول يربط بين مستوى التعليم وطريقة الالتحاق بالمؤسسة

		طريقة الالتحاق بالمؤسسة			المجموع
		تقديم طلب	مسابقة	توصية	
المستوى التعليمي	ابتدائي	0	11	15	26
		0,0%	42,3%	57,7%	100,0%
	متوسط	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	ثانوي	6	1	0	7
		85,7%	14,3%	0,0%	100,0%
	جامعي	6	2	5	13
		46,2%	15,4%	38,5%	100,0%
المجموع		12	14	34	60
		20,0%	23,3%	56,7%	100,0%

التحليل: نلاحظ ان 56.7% من مجموع العينة قد تم توظيفهم عن طريق التوصية (راس المال الاجتماعي) حيث تتوزع هذه الفئة على المستوى التعليمي من 100%الذين مستواهم ابتدائي ثم

الجامعي بنسبة 47% كما نلاحظ ان 23% قد تم توظيفهم عن طريق المسابقة تتوزع على المستوى التعليمي بنسبة 42.3% من الذين مستواهم ابتدائي يليها 15.4% و14.3% من الذين مستواهم جامعي وثانوي حسب الترتيب، يلي ذلك 20%من مجموع افراد العينة تم توظيفهم حسب تقديم الطلب تتمركز اساسا حسب المستوى التعليمي الثانوي بنسبة 85.7% و46.2% من المستوى الجامعي.

نستنتج من الجدول السابق ان سياسة التوظيف التي تعتمدها المؤسسة المعنية بالدراسة تعتمد على راس المال الاجتماعي بنسبة كبيرة وبالأخص عند الفئات التي هي في الاعمال المهنية فاغلب التوظيفات كانت ناتجة من التوصية والمتمثلة في استخدام شبكة العلاقات الاجتماعية والصداقة والقرابة والنفوذ وهذا ما تعانيه العديد من مؤسساتنا اليوم نتيجة نقص فرص التشغيل في الوطن اين يلجأ اغلب طالبي العمل الى استخدام راس المال الاجتماعي الذي يمتلكونه فقد اصبحت اغلب المسابقات ودراسة الملفات لا تتم بجدية ولا يتم اختيار المترشحين حسب الكفاءة والتحكم في المهنة وانما عن طريق المعارف والتوصيات

2.2.5. تحليل الجدول يربط بين نوع المهنة وطريقة الالتحاق:

		طريقة الالتحاق بالمؤسسة			المجموع
		تقديم طلب	مسابقة	توصية	
المهنة	شبه طبي	1	2	15	18
		5,6%	11,1%	83,3%	100,0%
	عامل مهني	8	0	17	25
		32,0%	0,0%	68,0%	100,0%
	إداري	3	10	0	13
		23,1%	76,9%	0,0%	100,0%
	طبيب	0	2	2	4
		0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
المجموع		12	14	34	60
		20,0%	23,3%	56,7%	100,0%

<u>التحليل:</u> نلاحظ ان 56.7%من مجموع العينة قد تم توظيفهم عن طريق التوصية (راس المال الاجتماعي) حيث تتوزع هذه الفئة على مهنة الشبه الطبي من 100% الذين هم بمهنة الشبه الطبي بنسبة83.3% يليها 68% ممن هم عامل مهني ثم الطبيب بنسبة 50% وصولا الى الاداري بنسبة معدومة حسب الترتيب.

كما نلاحظ ان 23.3% قد تم توظيفهم عن طريق المسابقة، تتوزع على الاداريين بنسبة 76.9% يليها الطبيب بنسبة 50% ثم الشبه طبي والمهنيين حسب الترتيب بنسبة 11.1% و0.

يلي ذلك 20% من مجموع افراد العينة تم توظيفهم حسب تقديم الطلب، تتمركز اساسا حسب المهنيين بنسبة 32% يليها مهنة اداري بنسبة 23.1% ثم الشبه طبي بنسبة 5.6% ثم بنسبة معدومة لدى مهنة الطبيب.

نستنتج من الجدول السابق ان سياسة التوظيف التي تعتمدها المؤسسة مبنية حسب نوع الوظيفة المطلوبة فمثلا اغلب الاداريين يلتحقون عن طريق المسابقة وذلك لنقص الحاجة للإداريين في المستشفيات اما مهنة الشبه طبي والتي هي مطلوبة بكثرة كون طبيعة نشاط المؤسسة بالدرجة الاولى يعتمد على المختصين في هذا المجال فتعتمد اكثر على التوصية واستخدام شبكة العلاقات للالتحاق بها ,اما الاطباء فهم يعتمدون على التوصية من ناحية تعيينهم في ولايات قريبة لمساكنهم فجل الاطباء الجدد يتم تعيينهم في الصحراء وهذا الامر مزعج بالنسبة للخريجين من اصحاب المناطق الشمالية خاصة ,ومما لاحظناه ايضا تصويت الاداريين بالنفي كلية على طريقة التوصية واصرارهم على ان التوظيف يكون بالمسابقة وهذا راجع لطبيعة عملهم فهم مسؤولون غالبا عن هاته العمليات والحرص على نزاهتها

3.2.5. تحليل الجدول المركب بين المهنة وعامل القرابة:

س16		هل يساهم عامل قرابة في توظيف			المجموع
		نعم	لا	أحيانا	
المهنة	شبه طبي	6	0	12	18
		33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
	عامل مهني	10	5	10	25
		40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	إداري	2	11	0	13
		15,4%	84,6%	0,0%	100,0%
	طبيب	0	4	0	4
		0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
المجموع		18	20	22	60
		30,0%	33,3%	36,7%	100,0%

التحليل: نلاحظ من الجدول اعلاه ان نسبة 36.7% من مجموع العينة قد عبرت بالحيادية عن مساهمة عامل القرابة في التوظيف حيث تحتل مهنة الشبه طبي المرتبة الاولى بنسبة 66.7% , يليها العمال المهنيين بنسبة 40 %, اما الاطباء والاداريين فنسبهم معدومة.

في حين 33.3% من مجموع العينة قد اجابت بلا والغت دور القرابة في عملية التوظيف بنسب متفاوتة اعلاها الاطباء 100% ثم الاداريين 84.6% يليها العمال المهنيين بنسبة 20% ثم بنسبة معدومة لدى الشبه طبيين.

يلي ذلك 30% من مجموع العينة قد صادقت على تدخل عامل القرابة في التوظيف بنسبة عالية لدى العمال المهنيين 40% ثم الشبه الطبي 33.3% والداريين بنسبة 15.4% وصولا الى الاطباء بنسبة معدومة.

نستنتج من الجدول ما يلي:

ان عامل القرابة بالنسبة للأطباء غير فعال في توظيفهم فهم متفقون في التعبير بالرفض حيث ان مهنتهم راجعة لراس المال الثقافي ولدراساتهم وكفاءاتهم في الحصول على شهادة الطب والتوظيف المباشر لهم، ويشاطرهم الراي الاداريين باعتبارهم مسؤولين عن عملية التوظيف، بعكس العمال المهنيين فهم بحاجة لعامل القرابة راس المال الاجتماعي بشكل كبير بسبب الضغط العالي على مثل مناصبهم، اما الشبه الطبي فغالبا نجاحهم في المسابقة معتمد على بعض الصلات القرابية للوصول الى التخصص المراد الالتحاق به وذلك لان تخصصات درجات.

6. عرض نتائج الفرضيات:

بعدما قمنا بعرض وتحليل فرضيات الدراسة من خلال الربط بين عناصر وأبعاد الفرضيات وملاحظة التقاطع النسبي بينهما، سوف نتناول في هذا الجزء عرض نتائج ما توصلنا له من تحليل لكل فرضية

1.6. عرض نتائج الفرضية الاولى:"يساهم الرأسمال الاجتماعي في نجاح عملية التوظيف "

- كنا قد افترضنا ان سياسية التوظيف التي تتبعها المؤسسة المعنية بالدراسة تعتمد على كل من رأسمال الاجتماعي والثقافي للموظف وبعد تحليل بيانات هذه الفرضية، توصلنا الى النتائج التالية:

- سياسة هذه المؤسسة في الالتحاق بالمناصب تعتمد على طرق مختلفة رسمية وغير رسمية، تتمثل الرسمية منها في المسابقة، وتقديم الطلب، وكذلك طرق أخرى كتحويل العقود المبرمة مع المعاهد المكونة والتربص الذي غالبا ما يتم اللجوء الى المتربصين الذين قد قضوا فترة تكوين ميدانية بالمؤسسة.

- أما الطرق الغير رسمية فتتمثل أساسا في الوساطة وتقديم طلب التوظيف مع التوصية وهذا أمر شائع في العديد من المؤسسات والوساطة نتيجة القرابة أو الصداقة أو العلاقة المصلحية نتيجة ارتفاع العرض.

- عندما يكون الموظف قد شغل وظيفة سابقة يكون اندماجه سهلا وذلك لكونه تعود على مجريات العمل في الوظيفة السابقة وعلى الحياة التنظيمية داخل المؤسسة التي شغل بها الوظيفة السابقة، وهذا ما اتضح من البيانات السابقة أما الذين لم يشغلوا وظائف سابقة عموما كان اندماجهم صعبا نتيجة عدم قدرتهم على التكيف في الحياة التنظيمية التي لم يعتادوا عليها.

- ان سهولة الاندماج في الحياة التنظيمية مرتبط بالخبرة المهنية المتحصل عليها جراء شغل وظائف سابقة بقدر ما هو مرتبط بالسن، ومنه توصلنا الى نتيجة مفادها أنه كلما سبق للموظف أن شغل وظيفة سابقة كان اندماجه سهلا والعكس صحيح.

- ان سياسة التوظيف المتبعة في المؤسسة تتأثر بالأصل الجغرافي، فأبناء المنطقة أكثر ايجابية وموضوعية أثناء الحديث عن التوظيف، وأن هذه الاخيرة تعود من جهة العلاقات الشخصية كعلاقة القرابة والصداقة والمصلحة، ومن جهة أخرى الى أغلب الموظفين من أبناء المنطقة باعتبار أن التوظيف يخضع لمكتب التوظيف الولائي الذي يشترط الاقامة بالولاية والمؤسسة المتعاقدة مع المعاهد.

- ان العلاقات الاجتماعية تفوق في أهميتها الرأسمال الثقافي الذي يمتلك العامل والمتمثل في المهارات والخبرات المهنية، فهذه العلاقات الاجتماعية التي ساهمت في تسهيل عملية الدخول الى المؤسسة.

- ان استراتيجية تسيير وتوظيف الموارد البشرية بالمؤسسة لا تولي اهتماما كثيرا للكفاءة التي تتماشى مع المهنيين والتغيرات التنظيمية ورؤساء المصالح المنصبون بعد خبرة طويلة في العمل دون التكيف مع التغيرات التكنولوجية.

2.6.عرض نتائج الفرضية الثانية:" يساهم الرأسمال الثقافي في نجاح عملية التوظيف "

يضم رأس المال الثقافي الأصول الاجتماعية للشخص (التعليم، الفكر، وأسلوب الكلام، وأسلوب اللباس .....وما الى ذلك) والتي تعزز الحراك الاجتماعي في مجتمع طبقي، ومن أنواعه

الرأسمال الثقافي المتجسد والذي يتألف من الفهم المكتسبة عن وعي والموروثة بصورة سلبية عن طريق النشأة الاجتماعية من خلال الرأسمال اللغوي والذي هو وسيلة اتصال الشخص وعرضه الذاتي والمكتسبة من الثقافة الوطنية.

-الرأسمال الثقافي المؤسسي والذي يضم الاعتراف الرسمي للمؤسسة برأسمال الثقافي للشخص، وعادة ما تكون مؤهلات علمية وأكاديمية ومهنية حيث يسمح التعبير عن مجموعة الشخص من رأسماله الثقافي كقياسات نوعية وكمية.

-أيضا يرتبط الرأسمال الثقافي للشخص بعاداته فهيكله العلاقات الاجتماعية، والميدان هو الوضع الاجتماعي الذي تشكله الصراعات التي تحدث عندما تسعى الفئات الاجتماعية الى انشاء وتحديد الرأسمال الثقافي وهذا ما يعرف بالاعتراف المجتمعي قد يكون تعسفي مستمد من الرأسمال الرمزي.

-التصرفات الفكرية التي تغرسها الاسرة والبيئة الاسرية للفرد، والتفاعلات الاجتماعية مع اشخاص اخرين في الحياة اليومية، علاوة على ذلك تتغير عادة الشخص أيضا عندما يتغير مسقطه الاجتماعي.

7. خاتمة

كنا قد انطلقنا في هذه الدراسة من اشكالية مفادها أساس التوظيف عن طريق الرأسمال الاجتماعي أو الثقافي ، ولقياس ذلك تساءلنا في البداية عم إذا كانت المؤسسة المعنية بالدراسة تقوم بالتوظيف على الرأسمال الاجتماعي أو الثقافي ، وافترضنا ذلك حتى نحافظ على نسق الفعل المنظم من أجل التأقلم مع التغيير من جهة وتحقيق مناصب الشغل، وافترضنا أن كل من الرأسمال الاجتماعي والرأسمال الثقافي على حدى يساهم في سياسة التوظيف، وقد اخترنا لتأطير هذا البناء المنهجي لهذا الموضوع في الحقل المعرفي الذي ننتمي إليه الا وهو علم الاجتماع، وبنظرية بيار بورديو تشكل الاقتراب السوسيولوجيا للدراسة ، والتي تم تحليلها في ضوء هذا الاقتراب .

، وبعد تفكيك أبعاد مفاهيم الفرضية والاشكالية ببحثنا قمنا ببناء أداة المعاينة تمثلت في الاستمارة و المقابلة ، و قد تم اختبارها على جزء من عينة البحث ، و التي كان عددها 60مفردة ، بعدها تم استرجاع الاستمارات واستخدام التحليل المتعدد المتغيرات بمساعدة برنامج SPSSتم ربطها بين المتغيرات التي لديها تأثير على بعضها البعض فتوصلنا الى العديد من النتائج، حسب كل فرضية في الفصل الرابع ،والتي تضمنت مجملها أن سياسة التوظيف تعتمد على كل من الرأسمال الاجتماعي والرأسمال الثقافي ،لذا ارتبطت اشكالية البحث هنا بدراسة علاقة بالغة الاهمية في مجال سوسيولوجيا الفعل المنظم إذ أنها حاولت الربط بين متغيرين رئيسين هما الرأسمال الاجتماعي والثقافي

، و سياسة التوظيف ، ولقد قمنا عبر الفصول الاربعة بمعالجة تلك الاشكالية من كافة جوانبها بدءا باستعراض الاقتراب المنهجي للموضوع، وذلك من خلال هدف ودواعي تناوله والاشكالية وفرضيتها والمفاهيم سواء المرتبطة بالتوظيف أو بالرأسمال الاجتماعي والرأسمال الثقافي، ثم شرح المقاربة النظرية من أجل بناء سوسيولوجيا لموضوع الدراسة لبيار بورديو.

ولما كان سر تنظيم المعرفة العلمية هو المنهج المكتمل استخدمنا المنهج الوصفي في بعديه العقلاني والتقني من خلال مراحله والتقنيات المستعملة من استمارة ومقابلة وتحليل متعدد المتغيرات، وعرض نتائج الفرضيات، ثم الاستنتاج العام أين وصلنا الى أنه وبالرغم من أهمية الرأسمال الثقافي الا انه اثناء عملية التوظيف يتم تدخل الرأسمال الاجتماعي.

قائمة المراجع:

1. armstrong, s. d. (1989). A comparison of expert opinion and research findings. *Published in International Journal of Forecasting*, 187-194.
2. Madeleine, G. (1981). *methodes de recherche en sciences sociales.* Paris: Dollaz.
3. P, I. J. (1998). *methodes de recherchec en gestion de ressources humaines.* Paris: economica.
4. Putnam, R. D. (1993, March 21). THE PROSPEROUS COMMUNITY. *The American Prospec*(13), 35-42.
5. أحمد, ا. ح .(1996) .*مناهج البحث العلمي تطبيقات ادارية واقتصادية* .عمان: دار وائل.
6. الحميد, أ. م .دور المجتمع المدني في تكوين رأسمال الاجتماعي .33 .المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
7. خليفة, ح. ع .(2013) .*النظرية الاستراتيجية المعاصرة* .بغداد: دار الحكمة.