

تمهيد :

إن إثراء أي بحث أو الظاهرة التي هي محل الدراسة يعتمد على الإطار المنهجي الميداني، بحيث يقوم الباحث بوضع مختلف التصورات والأفكار حول مشكلة الدراسة في إطار نظري باستخدام الأساليب التقنية والمناهج للوصول إلى حقائق علمية.

المبحث الأول : مجالات الدراسة .

المطلب الأول : المجال المكاني .

إن قلة الدراسة في هذا الموضوع وأهميته هي التي دفعتنا للبحث عنه والرغبة في معرفة أبعاده وانعكاساته فكانت دراستنا الميدانية بمتقن المفهومه بتمثيلي حيث شملت هذه الدراسة الإدارة خاصة بهذه المؤسسة وضمت أساتذة وإداريين وعمال، حيث تم توزيع 30 استمارة وعند الجمع كانت هناك 28 استمارة حيث ألغيت واحدة بسبب عدم الإجابة عن البيانات الشخصية وأسئلة الفرضية الثانية، والاستمارة الثانية لم تسترجع، فكانت نسبة العينة تمثل 56% من المجموع الكلي وتمت إعادة توزيع للاستمارة حيث وزعت 22 استمارة وتم استرجاعها كلها فكانت نسبة العينة تمثل 44% من المجموع الكلي .

المطلب الثاني: المجال الزمني

ان تاريخ توزيع الاستمارة امتد من تاريخ 24/04/2012 الى غاية 08/05/2012 فاستغرقت المدة حوالي أسبوعين للمثها، و تم توزيع الاستمارات في المرة الثانية بتاريخ 08/05/2012 .

المطلب الثالث: المجال البشري

العينة هي الطريقة التي يتبعها الباحث للحصول على أجوبة بسبب عدم القدرة على دراسة المجتمع ككل، واستخدام هذه العينة التمثيلية تم تعميم النتائج، وفي هذه الدراسة اخترنا عينة عمدية، حيث أنها تمثل المجتمع الكلي تمثيلا سليما .

ان الباحث يختار مناطق محددة تتميز بخصائص و مزايا احصائية تمثيلية للمجتمع و هكذا يصل الى نتائج أقرب ما تكون الى نتائج يمكن أن يصل إليها بمسحة للمجتمع (أحمد بدر، أصول البحث العلمي و مناهجه، وكالة المطبوعات، الكويت، ط1982، 6، ص 342، ص343) و قد اخترنا 50 عامل كعينة .

المبحث الثاني : المناهج المستعملة وتقنيات البحث .

المطلب الأول: المنهج المستعملة .

يعرف أنجرس المنهج على أنه مجموعة منظمة من العمليات ، تسعى لبلوغ هدف معين¹ . فإن المنهج من وجهة نظره ضمن أي بحث هو يسعى للوصول الى حقائق معينة ، لذلك اعتمدنا ، في هذه الدراسة على المناهج التالية:

المنهج الوصفي : يعرف بأنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة الموجودة في الواقع ، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا عمن طريق وصف الظاهرة وتبان خصائصها² . وقد استخدمنا هذا المنهج لمعرفة خصائص الظاهرة والتعرف على المتغيرات والعوامل المتحكمة فيها.

كما استعنا بالمنهج الإحصائي وهو تلك المجموعة من الإجراءات التي تهدف الى قياس الظاهرة موضوع الدراسة من خلال استعمال : مؤشرات النسب ، أو الأدوات التي يوفرها الإحصاء³ .

وقد ساعدنا هذا المنهج في تفريغ البيانات والبيانات المجمعة في الجداول البسيطة والمركبة لمقارنتها والوصول إلى النتائج.

¹ موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة: بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2004 ، ص 98 .

² إبراهيم بن عبد العزيز الدعيلج، مناهج وطرق البحث ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، ط1، عمان ، 2010، ص 75 .

³ موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 100.

المبحث الثالث: تقنيات البحث

تمهيد:

على الباحث أن يستعمل مجموعة من التقنيات لجمع بياناته و المعطيات حول الظاهرة للوصول الى نتائج، لذلك اعتمدنا في هذه الدراسة على:

1-الملاحظة: تعتبر أداة من أدوات البحث، فهذه تعني الانتباه المقصود و الموجه نحو سلوك فردي و جماعي، قصد متابعته و رصد تغيراته¹ و قد اعتمدنا على هذه التقنية في الدراسة الاستطلاعية للحصول على المعلومات الأولية حول كيفية و أسلوب التوظيف.

2-الاستمارة: هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل ازاء الأفراد و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية².

و قد قسمنا أسئلة الاستمارة الى 3 محاور و هي:

المحور الأول: يشمل البيانات الشخصية و يحتوي أسئلة.

المحور الثاني: يشمل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى و يضم.

المحور الثالث: يشمل بيانات الفرضية الثانية و يضم.

¹ إبراهيم بن عبد العزيز الدجيلج، مرجع سبق ذكره، ص 108.

² موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصة للنشر، ط2، 2004-2006، ص204.

المبحث الثالث: دور المحاسبة في تحقيق فرص أكبر في التوظيف

تمهيد:

بعد عملية جمع البيانات و المعلومات المختلفة التي تتعلق بالموضوع عن طريق الاستمارة ،لذلك انتقلنا إلى تفرغ هذه البيانات، و تحليلها علميا و سوسيلوجيا للتأكد من العلاقة التي تربط المتغيرات ثم تأتي عملية مناقشة النتائج المتوصل إليها التي سنتطرق إليها في هذا المبحث .

المطلب الأول:البيانات الشخصية للمبحوثين

من أجل تحليل و توضيح خصائص العينة المختارة،قمنا بأنجاز جداول خاصة بالسن، الجنس،الحالة العائلية،المستوى التعليمي،الوظيفة المهنية،مكان الإقامة،سنوات الخبرة، نوع المهنة.

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة الفئة العمرية
52%	26	[30-20]
24%	12	[40-30]
20%	10	[50-40]
4%	2	[50-فأكثر]
100%	50	المجموع

من الجدول نلاحظ أن أغلب الباحثين يتراوح ستهم بين [20-30] وذلك بنسبة 52%، تليها فئة [30-40] وذلك بنسبة 24% ثم [40-50] بنسبة 20% ثم 4% لفئة [50-فأكثر] و منه نلاحظ أننا كلما تقدمنا في زيادة السن يتناقص عدد الموظفين و هذا ما يتضح من خلال الفئتين [40-50] و [50-فأكثر] باعتبارها فترة الكهولة و هذا راجع لكبر السن.

جدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة الجنس
46%	23	ذكر
54%	27	أنثى
100%	50	المجموع

من خلال هذا الجدول يظهر أن أغلب المبحوثين من جنس الأنثى بلغت نسبتهم 54% في حين أن الذكور بلغت نسبتهم 46%.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن الإناث لديهن إقبال على التوظيف أكثر من الذكور وهذا راجع بسبب قلة العراقيين أمامهم بالمقارنة مع الذكور الذين يشترط أثناء توظيفهم بطاقة الخدمة الوطنية.

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة الحالة العائلية المدنية
40%	20	متزوج
60%	30	أعزب
-	-	أرمل
-	-	مطلق
100%	50	المجموع

يظهر لنا من خلال الجدول أن نسبة الموظفين من فئة العازبين تقدر بـ 60% ثم تأتي فئة المتزوجين حيث تقدر بـ 40%.

ومنه فإن الغالبية تمثل العازبات و هذا راجع لمجموعة من الأسباب أهمها عدم وجود أي عوائق للتوظيف كالزواج والإنجاب .

جدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة المستوى التعليمي
-	-	إبتدائي
18%	09	ثانوي
82%	41	جامعي
100%	50	المجموع

من خلال الجدول الموضح يظهر أن نسبة الموظفين ذوي المستوى الجامعي يمثلون نسبة 82% ثم تأتي نسبة الثانويين بنسبة 18%.

ومنه نستنتج أن المستوى التعليمي يعكس نوع العمل الذي يمارسونه فأغلب الباحثين أصحاب مستوى جامعي فهذه الفئة تفتك المناصب المميزة مقارنة بباقي المستويات.

جدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة الوضعية المهنية
54%	27	دائم
16%	08	مؤقت
30%	15	إدماج مهني
100%	50	المجموع

من خلال هذه المعطيات تظهر أن نسبة الباحثين هم أصحاب وضعية مهنية دائمة، حيث تمثل نسبة 54% ثم تليها نسبة 30% لأصحاب وضعية الإدماج المهني ثم في الأخير 16% تمثل نسبة الموظفين المؤقتين.

ومنه فإن أصحاب الوظيفة الدائمة يكونون بسبب قلة في العرض أو أنهم أصحاب كفاءة و خبرة ثم أن الشهادة الجامعية.....

جدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة الوضعية المهنية
12%	06	ريف
88%	44	حضر
100%	50	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن الحضريين يمثلون أكبر نسبة حيث يمثلون 88% ثم تليها الريف 12%.

أغلب الباحثين من سكان الحضر هذه راجع لقرينهم من المؤسسات، عكس الريفيين الذين يكونون بعيدين عن المؤسسة.

جدول رقم (07) يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة	التكرارات	التكرار والنسبة سنوات الخبرة
72%	36	[1-10]
18%	09	[10-20]
10%	05	[20-30]
0%	0	[30-فأكثر]
100%	50	المجموع

من خلال النتائج نجد أن أغلب الباحثين لهم أقدميه في العمل من 01 سنة إلى 10 سنوات بنسبة 72% ثم من 10 إلى 20 سنة بنسبة 18% ثم تأتي نسبة 10% لأصحاب الخبرة من 30 سنة فأكثر.

نجد أن قليلوا الخبرة يمثلون أعلى نسبة نظرا لانتسابهم (لالتحاقهم) بالمناصب في الفترة الزمنية القليلة الماضية و هذا راجع لانشغالهم بمشوارهم التعليمي.

جدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة نوع المهنة
42%	21	إداري
42%	21	أستاذ
16%	08	عامل
100%	50	المجموع

من خلال النتائج الموضحة يظهر أن هناك تساوي بين مهنتي الإداري و الأستاذ بنسبة 42% في حين أن نسبة العمال تمثل 16%.

ومن خلال هذه النتائج فإن هذه النسبة تظهر نظرا للمستوى التعليمي العالي الخاص بأفراد العينة، والجنس الغالب هو الإناث و ميلهن نحو الأستاذة أو الإدارة.

خلاصة البحث:

من خلال الجداول الخاصة بخصائص العينة فإن أغلب المبحوثين من جنس الإناث يتراوح سنهن بين 20 و 30 سنة عازبات و صاحبات مستوى جامعي ووظيفة دائمة و يقطن في المدن ولهن سنوات خبرة ما بين السنة و 10 سنوات و هن إما إداريات أو أستاذات.

المبحث الثاني: التحليل و الاستنتاج الجزئي لجداول الفرضية الأولى.

تحليل جداول الفرضية الأولى

جدول رقم (09) خاص بالتزاهة في التوظيف

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة التزاهة
%16	08	نعم
%38	19	لا
%46	23	أحيانا
%100	50	المجموع

من خلال النتائج الظاهرة يظهر أن نسبة المبحوثين الذين يصرحون أنه أحيانا توجد نزاهة في التوظيف يمثلون نسبة %46 تدعمها نسبة %38 من الذين صرحوا أنه لا توجد نزاهة في التوظيف.

إن هذه النتائج تفر أنه أحيانا توجد نزاهة في التوظيف، نظرا لتزايد الطلب على العمل و قلة في العرض و لذلك يلجؤون إلى استعمال أساليب غير مشروعة.

جدول رقم (10) يوضح العلاقة بين دور القراية في التوظيف و المستوى التعليمي.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		القراية تحقق فرصة توظيف	المستوى التعليمي
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
%100	9	%67	6	%0	0	%33	3		ثانوي
%100	41	%34	14	%2	1	%64	26		جامعي
%100	50	%40	20	%2	0	%58	29		المجموع

من خلال الجدول و حسب اتجاه الباحثين، تظهر أن نسبة 58% تمثل الذين صرحوا أن القراية تحقق فرصة في التوظيف، تدعمها نسبة 64% من الباحثين المصريحين بذلك أصحاب مستوى جامعي ثم تليها نسبة 33% من الباحثين من مستوى ثانوي.

و نسبة 40% تمثل الذين صرحوا أن القراية تحقق أحيانا فرصة في التوظيف تدعمها نسبة 67% من الذين صرحوا بذلك من مستوى ثانوي في حين أن الجامعيين صرحوا بذلك بنسبة 34%.

في حين أن 02% تمثل النسبة من الذين صرحوا أنه ليس للقراية دور في التوظيف و الذين صرحوا بذلك من المستوى الجامعي.

من خلال النتائج نستنتج أن أغلبية الباحثين الذين يصرحون بأن القراية تحقق فرصة في التوظيف، و هم من مستوى جامعي نظرا لأن هناك تزايد في عدد الخريجين و بالتالي تزايد في الطلب و قلة في العرض بالمناصب لذلك يلجؤون إلى القراية لتحقيق فرصة في التوظيف.

جدول رقم (11) يوضح العلاقة بين الجنس و دور الكفاءة و الخبرة في عملية التوظيف.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الكفاءة والخبرة الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	23	%43	10	%14	3	%43	10	ذكر
%100	27	%37	10	%26	7	%57	10	أنثى
%100	50	%40	20	%20	10	%40	20	المجموع

نلاحظ أنه و من خلال النتائج أن هناك تساوي في نسبة الذين صرحوا أنه للكفاءة و الخبرة دور في عملية التوظيف بنسبة 40% بالنسبة للإجابة نعم وأحيانا.

حيث أن نسبة 57% من الاناث الذين صرحوا بأنه نعم و أحيانا للكفاءة و الخبرة دور في التوظيف .

في حين أن جنس الذكور صرحوا بنسبة 43% بأنه أحيانا للكفاءة دور في عملية التوظيف .

في حين أن 20% من الذين صرحوا أنه ليس للكفاءة و الخبرة دور في عملية التوظيف

بنسبة 26% من الإناث صرحوا بذلك في حين 14% من الذكور لهم من نفس التصريح.

ان الذين صرحوا أن للخبرة و الكفاءة دور في التوظيف ، اما لأهم توظفوا عن طريق مستواهم التعليمي أو درجتهم العلمية و أغلب التوظيف الخاص بهم عن طريق اختبارات و مسابقات.

جدول رقم (12) خاص بتحقيق القراية لفرصة في التوظيف

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة القراية في تحقيق فرصة
%60	30	نعم
%02	01	لا
%38	19	أحيانا
%100	50	المجموع

من خلال النتائج يتبين أن الاتجاه العام للمبحوثين بنسبة %60 يصرحون أن القراية تحقق فرصة في التوظيف تليها نسبة الذين صرحوا أنه أحيانا تحقق فرصة في التوظيف و في الأخير نسبة %02 الذين صرحوا أنه لا تحقق القراية فرصة في التوظيف.

أن هذه النتائج جاءت بناء على أن المبحوثين يرون أن أغلب العمال في هذه الآونة قد توظفوا عن طريق أقربائهم نظرا لقللة العرض عن العمل أو أن هناك منافسة كبيرة على الحصول على الوظيفة بسبب تقارب الكفاءات.

جدول رقم (13) يوضح علاقة نوع المهنة بدور القراية في التوظيف

المجموع		أحيانا		لا		نعم		القراية في تحقيق فرصة توظيف نوع المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	21	%29	06	%0	0	%71	15	ابتدائي
%100	21	%43	09	%0	0	%57	12	ثانوي
%100	08	%12.5	01	%12.5	1	%75	6	جامعي
%100	50	%32	16	%2	1	%66	33	المجموع

من هذا الجدول نلاحظ أن 66% من الذين صرحوا أن القراية تحقق فرصة في التوظيف تدعمها نسبة 75% من العمال و 71% من الإداريين و 57% من الأساتذة.

في حين نجد أن 32% من الذين صرحوا أنه أحيانا القراية تحقق فرصة في التوظيف تدعمها 43% من الأساتذة و 29% من الإداريين و 12.5% من العمال.

أما الذين صرحوا أن القراية لا تحقق فرصة في التوظيف يمثلون نسبة 02% تدعمها نسبة 12.5% من العمال.

نلاحظ أن العمال الذين يصرحون بأكثر أن القراية تحقق فرصة في التوظيف و هذا راجع إما أن المستوى التعليمي لهذه الفئة ليس كبير و في حين الإداريين يتبعونهم في هذا الرأي، و هذا راجع لمعرفتهم بأشخاص توظفوا عن طريق القراية.

جدول رقم (14) يوضح علاقة الجنس و طرق و إجراءات التوظيف

المجموع		لا		نعم		طرق وإجراءات التوظيف
						الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	24	%62.5	15	%37.5	09	ذكور
%100	26	%65	17	%35	09	إناث
%100	50	%64	32	%36	18	المجموع

من خلال النتائج نلاحظ أن 64% من المبحوثين يصرحون أن طرق و إجراءات التوظيف ليست نفسها تدعمها نسبة 65% من الإناث و 62.5% من الذكور، في حين أن 36% يصرحون أن طرق و إجراءات التوظيف نفسها تدعمها نسبة 37.5% من الذكور و 35% من الإناث.

إن هذه النتائج عن أن الإناث يصرحن أنهم يجدن صعوبة في الحصول على وظيفة في حين أن الذكور عكسهم و هذا راجع إما للمستوى التعليمي أو الكفاءة و الخبرة التي لديهم.

جدول رقم (15) خاص بطرق وإجراءات التوظيف

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة طرق وإجراءات التوظيف
%34	17	نعم
%66	33	لا
%100	50	المجموع

من خلال الجدول يظهر أن نسبة 66% يصرحون أن طرق وإجراءات التوظيف ليست نفسها في حين أن 34% يصرحون أن الطرق والإجراءات نفسها.

من خلال هذا الجدول يظهر أكبر نسبة للذين يصرحون أن الطرق والاحراءات ليست نفسها بسبب أن هناك طرق أخرى للتوظيف غير قانونية، واستعمال هذه الاساليب يمنع الحصول على الوظيفة إذا كان هناك تقارب في المستوى والمؤهلات

جدول رقم (16) يوضح علاقة المستوى التعليمي بطرق وإجراءات التوظيف

المجموع		لا		نعم		طرق وإجراءات التوظيف المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	التكرار والنسبة
%100	09	%89	08	%11	1	ثانوي
%100	41	%41	25	%39	16	جامعي
%100	50	%66	33	%34	17	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 66% من المبحوثين صرحوا أن طرق وإجراءات التوظيف ليست نفسها وتدعمها 89% من المستوى الثانوي و41% من المستوى الجامعي في حين أن 34% من الذين صرحوا أن الطرق والإجراءات نفسها تدعمها نسبة 39% من الجامعيين و11% من الثانويين.

من خلا لهذه النتائج نلاحظ ان الثانويين يمثلون أعلى نسبة الذين صرحوا أن الطرف الإجراءات ليست نفسها نظرا للمستوى التعليمي المتحكم في ذلك.

على العكس أن الجامعيين يرون أن الطرق والإجراءات نفسها بالنظر إلى مستوى الثقافي الذي وصلوا إليه، والشهادة المتحصل عليها.

جدول رقم (17) يوضح علاقة المستوى التعليمي بنوع القرابة

المجموع		الجيرة		الصدّاقة		صلة الدم		نوع القرابة المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	التكرار والنسبة
%100	8	%0	0	%62.5	5	%37.5	3	ثانوي
%100	42	%7	3	%29	12	%64	27	جامعي
%100	50	%6	3	%34	17	%60	30	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 60% من الذين صرّحوا أن صلة الدم هي التي تحقق فرصة في التوظيف تدعمها نسبة 64% من الجامعيين و37.5% من الثانويين.

في حين أن 34% يرون أن الصدّاقة هي التي تحقق فرصة في التوظيف تدعمها نسبة 62.5% من الثانويين و29% من الجامعيين.

وتمثل نسبة 6% الذين صرّحوا أن الجيرة تحقق فرصة في التوظيف تدعمها نسبة 7% من الجامعيين.

إن هذه النتائج تبين أن الجامعيين يصرّحون أن صلة الدم هي التي تمنح فرص في التوظيف وهذا راجع إمّا للمستوى التعليمي أو الكفاءة للمنصب.

في حين أن الثانويين يصرّحون أن الصدّاقة هي التي تمنح فرصة في التوظيف وهذا راجع إمّا للعلاقات التي يكونونها وبالتالي يحصلون على وظيفة من خلال أصدقائهم.

جدول رقم (18) يوضح علاقة مكان الإقامة والحصول على وظيفة عن طريق أحد الجيران

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الحصول على وظيفة بالجيران مكان الإقامة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	06	%6.6	04	%17	01	%17.6	1	ريف
%100	44	%50	22	%09	04	%41	18	حضر
%100	50	%52	26	%10	05	%38	19	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 52% الذين صرحوا أن أحيانا يمكن الحصول على وظيفة عن طريق أحد الجيران تدعمها نسبة 66% من سكان الريف و50% من سكان الحضر في حين أن 38% تمثل نسبة الذين صرحوا أن يمكن الحصول على وظيفة عن طريق الجيران تدعمها نسبة 17% من سكان الريف و9% من سكان الحضر .

من خلال هذه النتائج يتبين أن الريفيين يصرحون أنه أحيانا يمكن الحصول على وظيفة عن طريق الجيران. وسكان الحضر صرحوا أنه يمكن الحصول على وظيفة عن طريق الجيران، في حين أن سكان الريف يرون أنه لا يمكن الحصول على وظيفة عن طريق الجيران وهذا راجع إما لتوسع العلاقات أو خدمة للأهداف الخاصة.

الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الأولى:

من خلال النتائج المسجلة الجامعيين صرحوا أن القرابة تحقق فرصة في التوظيف بنسبة 75 % و جنس الاناث صرحوا أن للكفاءة والخبرة دور في التوظيف بنسبة 57 % و أحيانا لجنس الذكور بنسبة 43 %.

وان الجامعيين صرحوا أن صلة الدم تحقق أكبر فرصة في التوظيف بنسبة 64 % ، أما سكان الحظر أنه يمكن الحصول على وظيفة عن طريق أحد الجيران بنسبة 41 % ، وهذا راجع لإلى أن هناك تقارب في المستوى التعليمي وشروط التوظيف متقاربة مع طالب الوظيفة ، مما يعني هناك أسباب أخرى لها علاقة بالتوظيف ومن أهمها القرابة وذلك من خلال صلة الدم ، ومنه نستنتج أن المحاباة عن طريق القرابة وصلة الدم دور في عملية التوظيف .

المبحث الرابع: الانتماء الإيديولوجي للدور في عملية التوظيف:

جدول رقم (19) خاص بدور الانتماء الإيديولوجي في التوظيف

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة دور الانتماء الإيديولوجي
44%	22	نعم
22%	11	لا
10%	50	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 44% يرون أن للانتماء الإيديولوجي دور في التوظيف وأن 34% لا يرونه أحيانا أنة له دور في التوظيف في حين أن 22% يرون أنه ليس له دور في التوظيف.

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة للذين يرون أن له دور في التوظيف باعتبار ان نفس الرؤية للأشياء لها نفس الأهداف بمعنى تشارك في معظم التفكير يؤدي الى التوظيف لتحقيق الاهداف المشتركة.

جدول رقم (20) يوضح علاقة نوع المهنة بالانتماء الايديولوجي

الانتماء الإيديولوجي		نوع المهنة		نعم		لا		أحيانا		المجموع	
إداري		11	52%	3	14%	7	34%	21	100%		
أستاذ		7	34%	8	38%	6	28%	21	100%		
عامل		3	37%	1	13%	4	50%	8	100%		
المجموع		21	42%	12	24%	17	34%	50	100%		

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 42% من الباحثين صرحوا ان للانتماء الإيديولوجي دور في التوظيف تدعمها نسبة 52% من الإداريين و37% من العمال و34% من الأساتذة وفي حين أن 34% من الباحثين يرون أنه أحيانا للانتماء الإيديولوجي دور في التوظيف تدعمها نسبة 50% من العمال و34% من الإداريين و28% من الأساتذة.

- وفي المقابل نلاحظ أنه فقط 24% لا يرون أن للانتماء الإيديولوجي دور في التوظيف، تدعمها نسبة 38% من الأساتذة و14% من الإداريين و13% من العمال.

- من خلال ما سبق نرى أن الإداريين يرون الانتماء الإيديولوجي نظرا للمستوى التعليمي المطلوب لهذه الوظيفة، أو الشروط المطلوبة للإلتحاق، في حين أن أكبر نسبة الأساتذة لا يرون أن للانتماء الإيديولوجي دور في التوظيف وهذا راجع إما للشروط المطلوبة أو طرق القبول في التوظيف كالمسابقات.

جدول رقم (21) يوضح علاقة الجنس بوحدة الأفكار

المجموع		أحيانا		لا		نعم		وحدة الأفكار
								الجنس
%100	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	23	%43	10	%22	5	%35	8	ذكر
%100	27	%41	11	%22	6	%37	10	أنثى
%100	50	%42	21	%22	11	%36	18	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 42% من الباحثين صرحوا انه أحيانا وحدة الأفكار تحقق فرصة في التوظيف تدعمها نسبة 43% من الذكور و41% من الإناث في حين أن 36% يرون أن وحدة تحقق فرصة في التوظيف تدعمها نسبة 37% من الإناث و35% من الذكور.

وفي المقابل نلاحظ أن 22% يرون أن وحدة الأفكار تحقق فرصة في التوظيف تدعمها نسبة 22% لكل من الجنسين.

نلاحظ أن أكبر نسبة الإناث يرون أن وحدة الافكار تحقق فرصة في التوظيف وهذا راجع لتقارب المستوى التعليمي أو طبيعة هذا الجنس وخصائصاته.

جدول رقم (22) يوضح علاقة المستوى التعليمي بوحدة الأهداف

المجموع		أحيانا		لا		نعم		وحدة الأهداف المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	التكرار و النسبة
%100	7	%43	3	%0	0	%57	4	ثانوي
%100	43	%26	11	%28	12	%46	20	جامعي
%100	50	%28	14	%28	12	%48	24	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 48% يصرحون أن لوحدة الأهداف دور في التوظيف تدعمها نسبة 57% من الثانويين و 46% من الجامعيين في حين أن 28% من الباحثين يرون أنه أحيانا لوحدة الأهداف دور في التوظيف تدعمها نسبة 43% من الثانويين و 26% من الجامعيين وفي المقابل فإن 24% يرون أنه ليس لوحدة الأهداف دور في التوظيف تدعمها نسبة 28% من الجامعيين.

- إن أغلب الثانويين يرون أن وحدة الأهداف لها دور في التوظيف نظرا للمستوى التعليمي والشروط التي ينبغي أن تتوفر للالتحاق بالوظائف.

- في حين أن أغلب الجامعيين يرون أنه ليس لوحدة الأهداف دور في التوظيف نظرا للظروف المحيطة التي ينبغي أن تتوفر للتوظيف.

جدول رقم (23) خاص بدور الانتماء إلى حزب في تحقيق فرصة في التوظيف:

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة الانتماء الى حزب معين
50%	25	نعم
14%	07	لا
36%	18	أحيانا
100%	50	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 50% من المبحوثين يرون أن الانتماء إلى حزب سياسي معين يساعد

في الحصول على وظيفة، في حين أن نسبة 36% يرون أن أحيانا يحقق فرصة في التوظيف وفي المقابل أن نسبة

14% لا يرون أن الانتماء إلى حزب سياسي معين يساعد في الحصول على الوظيفة.

أغلب المبحوثين يرون أن الانتماء إلى حزب سياسي يساعد في الحصول على وظيفة نظرا لتدخل الجانب

السياسي في شروط التوظيف.

جدول رقم (24) يوضح علاقة نوع المهنة بالإنتماء إلى حزب معين.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		الانتماء الى حزب معين نوع المهنة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	20	%55	11	%10	2	%35	7	إداري
%100	21	%29	6	%14	3	%57	12	أستاذ
%100	9	%22	2	%12	1	%66	6	عامل
%100	50	%38	19	%12	6	%50	25	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 50% يصرحون أن الانتماء إلى حزب معين يسهل الحصول على وظيفة تدعمها نسبة 66% من العمال و57% من الأساتذة و35% من الإداريين في حين أن 38% يرون أنه أحيانا الانتماء إلى حزب سياسي يسهل الحصول على وظيفة تدعمها نسبة 55% من الإداريين و29% من الأساتذة و22% من العمال أما نسبة 12% من يرون أنه ليس للانتماء إلى حزب سياسي دور في عملية التوظيف، تدعمها نسبة 14% من الأساتذة و19% من العمال و10% من الإداريين .

- نظرا للمستوى التعليمي الذي هم فيه العمال الذين يرون أن الانتماء إلى حزب معين يسهل عملية التوظيف أو لكثرة هذه الفئة لذلك يصعب إيجاد وظيفة وهذا يكون خاضع لقانون العرض والطلب لليد العاملة.

جدول رقم (25) يوضح علاقة الوظيفة المهنية بمعرفة أشخاص توظفوا بالانتماء للأحزاب.

المجموع		لا		نعم		معرفة أشخاص توظفوا الوظيفة المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	27	%37	10	%63	17	دائم
%100	8	%50	4	%50	4	مؤقت
%100	15	%33	5	%67	10	إدماج
%100	50	%38	19	%62	321	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 62% من الباحثين صرحوا أنهم يعرفون أشخاصا توظفوا بالانتماء إلى حزب سياسي معين تدعمها نسبة 67% من الإدماجين و 63% من الدائمين و 50% من المؤقتين في حين أن 38% من الباحثين صرحوا أنهم لا يعرفون أشخاصا توظفوا بهذه الطريقة تدعمها نسبة 50% من المؤقتين و 37% من الدائمين و 33% من الإدماجين.

من خلال هذه النتائج فإن أكبر نسبة للإدماجين يعرفون أن أشخاصا توظفوا عن طريق الانتماء إلى حزب معين نظرا لكثرة العرض للعمل وهذا راجع لارتفاع المستوى التعليمي ومن جهة أخرى فإن أكبر نسبة لا تعرف أشخاصا توظفوا بهذه الطريقة فهي للمؤقتين نظرا لالتحاقهم الجديد بالوظيفة أو طبيعة العمل المؤقت (تجعلهم لا يعرفون الكثير من الأشخاص).

جدول رقم (26) خاص بالتأثير الإيديولوجي على المؤسسة.

النسبة	التكرار	التكرار والنسبة تأثير الايديولوجيا
46%	23	نعم
22%	11	لا
32%	16	أحيانا
100%	50	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 46% من المبحوثين صرحوا أن هناك تأثير للإيديولوجيا على التوظيف و32% من المبحوثين يرون أنه أحيانا يوجد تأثيرا في حين أن 22% لا يرون أن هناك تأثير.

- هذه النتائج راجعة الى أن الذين يرون أن هناك تأثير للإيديولوجيا على التوظيف لأنه من الصعب أن نجد شخص يوظف آخر متعارض معه في الأهداف والأفكار ونظرا لأن العامل يسعى لتحقيق أهدافه الشخصية داخل المؤسسة، فقد يجذب أشخاصا متوافقين معه.

جدول رقم (27) يوضح علاقة الجنس بالسعي الى جهة معينة لطلب المساعدة.

المجموع		لا		نعم		هل سعت الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	26	%69	18	%32	8	ذكر
%100	24	%71	17	%29	7	أنثى
%100	50	%72	36	%30	15	المجموع

من الجدول نلاحظ أن نسبة 72% يمين الباحثين صرحوا أنهم لم يسعوا إلى جهة معينة وطلبوا المساع تدعمها نسبة 71% من الإناث و69% من الذكور.

في حين أن 30% من الباحثين صرحوا أنهم سعوا إلى جهة معينة وطلبوا المساعدة تعمها نسبة 31% من الذكور و29% من الإناث.

إن أعلى نسبة للإناث تصرح أنها لم تسعى إلى جهة معينة وتطلب المساعدة وهذا راجع إما لمستواه التعليمي أو توفر المناصب في الوظائف التي تناسبهن (تعليم، مهنة)، وأن أكبر نسبة للذكور تصرّح أنهم سعوا الى جهة معينة وطلبوا المساعدة وهذا راجع إما لكثرة المتنافسين على المناصب أو انعدام مناصب تناسب جنسهم.

جدول رقم (28) يوضح علاقة نوع المهنة بالتأثير الإيديولوجي.

المجموع		أحيانا		لا		نعم		تأثير الايديولوجيا نوع المهنة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	21	%28	6	%24	5	%48	10	إداري
%100	21	%38	8	%19	4	%43	9	أستاذ
%100	8	%25	2	%25	2	%50	4	عامل
%100	50	%32	16	%22	11	%46	23	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 46% يرون أن هناك تأثير للإيديولوجيا على التوظيف تدعمها نسبة 50% من العمال و48% من الإداريين و45% من الأساتذة. وفي حين أن نسبة 32% من الباحثين يرون أنه أحيانا يوجد تأثير للإيديولوجيا على التوظيف تدعمها نسبة 38% من الأساتذة و28% من الإداريين و25% من العمال.

أما نسبة 22% من الباحثين فيرون أنه ليس للإيديولوجيا تأثير على التوظيف تدعمها نسبة 25% من العمال و25% من الإداريين و19% من الأساتذة .

-إن أغلب العمال يرون أنه يوجد تأثير للإيديولوجيا على التوظيف لأن وحدة الأفكار والأهداف تسهل عملية التوظيف، أما بالنسبة للمهنتين الأخيرتين فهذا نجد راجع للشروط التي وضعت للإلتحاق بالوظيفة لذلك يرون أنه ليس للإيديولوجيا تأثير.

الاستنتاج الجزئي الخاص بالفرضية الثانية:

من خلال الجداول نستنتج أن: الإداريين صرحوا أن الانتماء الإيديولوجي له دور في التوظيف بنسبة 52 % وأن الإناث صرحوا أن وحدة الأفكار تحقق فرصة في التوظيف بنسبة 37 % ، وأن الثانويين صرحوا لأن وحدة الأهداف تحقق فرصة في التوظيف بنسبة 57 % ، أما العمال يرون أن الانتماء لحزب معين يحقق فرصة في التوظيف بنسبة 66 % ، أما أصحاب الوضعية المهنية الإدماجية صرحوا أنهم يعرفون أشخاص توظفوا عن طريق حزب معين بنسبة 67 % ، أما العمال فقد صرحوا أن للايديولوجيا تأثير في التوظيف بنسبة 50 % ، أما الذكور صرحوا أنهم سعوا لجهة معينة وطلبوا المساعدة للحصول على وظيفة بنسبة 32 % ، وهذا راجع إما للمستوى التعليمي الخاص بهذه الفئة (الإداريين) وتقارب المستوى و الشروط المطلوبة للتوظيف ، ومنه فإن للانتماء الإيديولوجي دور في عملية التوظيف من خلال الإجابات السابقة .

الاستنتاج العام :

من خلال استنتاج الفرضية الأولى فإن المحاباة تحقق فرصة في التوظيف بالقرابة على وجه الخصوص صلة الدم ومن خلال نتائج الفرضية الثانية فإن للانتماء الإيديولوجي دور في التوظيف خاصة وحدة الأفكار و الأهداف و الانتماء لحزب سياسي معين ، ومنه للوساطة دور في التوظيف إما من خلال المحاباة أو بالانتماء الإيديولوجي