

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و تنتزل برحمته البركات و ينفرج بقدره الأزمات خلق الأرض و السموات الذي أعاننا بفضلله و كرمه على انجاز هذا العمل و اتمامه.

أتوجه بالشكر الجزيل للأستاذ الفاضل : رابح رباب الذي لم يبخل عليا بجهده بالارشاد و التوجيه لاتمام هذا العمل بشكله التام .

كما لا أنسى الأساتذة الذين ساهموا في تكويننا طيلة مشوارنا الدراسي ، كما أتقدم بالشكر المسبق للجنة المناقشة و لجميع طلبة علم الاجتماع تنظيم وعمل .

إلى جميع طاقم عمال شركة HALLIBURTON بحاسي مسعود على ما تفضلوا به من الاجابة على فقرات الاستبيان .

و الشكر موصول إلى كل من وقف بجانبني إلى اتمام هذا العمل و الكمال لله وحده عز و جل.

الصفحة	قائمة المحتويات
-	الإهداء:.....
-	شكر وتقدير:.....
-	قائمة المحتويات :.....
-	قائمة الجداول :.....
-	ملخص الدراسة :.....
أ	مقدمة :.....
الفصل الأول :الإطار النظري للدراسة	
2	تمهيد :.....
3	1-إشكالية الدراسة :.....
4	2- أسباب الدراسة :.....
4	3- أهداف الدراسة :.....
5	4- أهمية الدراسة :.....
5	5- تحديد المفاهيم:.....
7	6- الدراسات السابقة :.....
11	7- المدخل النظري السوسيولوجي :.....
13	خلاصة الفصل :.....
الفصل الثاني :الإطار المنهجي للدراسة	
16	تمهيد :.....
17	1- مجالات الدراسة.....
17	أ/ المجال المكاني.
17	ب/ المجال الزمني.
18	ج/ المجال البشري.
18	2- إجراءات تطبيق الدراسة:.....
18	أ- منهج الدراسة.....

19	ب- أدوات جمع البيانات.....
20	3- عينة الدراسة:.....
22	خلاصة الفصل :.....
الفصل الثالث : الإطار التطبيقي للدراسة	
25	تمهيد :.....
26	1- عرض و تحليل بيانات الدراسة :.....
26	1-1 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي (1)
34	1-2 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي (2)
41	2- عرض نتائج الدراسة الميدانية :.....
41	1-2 عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي (1) ..
43	2-2 عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي (2)
46	الخاتمة:.....
50	قائمة المراجع :.....
-	الملاحق :.....

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
26	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	جدول رقم (1)
27	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	جدول رقم (2)
27	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني	جدول رقم (3)
28	يوضح توزيع أفراد العينة حسب أقدمية العمل	جدول رقم (4)
29	يوضح جنسية رؤساء العمل	جدول رقم (5)
29	يوضح هل هناك أعمال تتطلب التواجد الأجنبي	جدول رقم (6)
30	يوضح كفاءة العمالة الأجنبية سبب في الاعتماد عليها	جدول رقم (7)
30	يوضح قدرة العمالة الأجنبية في التعامل مع الوسائل الحديثة	جدول رقم (8)
31	يوضح توفر الخبرة لدى العامل الأجنبي أدى لجلبه	جدول رقم (9)
31	يوضح انضباط العامل الأجنبي سبب الاستعانة به	جدول رقم (10)
32	يوضح وجود سياسات تفرض التواجد الأجنبي	جدول رقم (11)
32	يوضح التزام العمالة الأجنبية بمواعيد العمل	جدول رقم (12)
33	يوضح الهدف من جلب العمالة الأجنبية	جدول رقم (13)
34	يوضح درجة الاحتياج للعمالة الأجنبية	جدول رقم (14)
35	يوضح أهمية تواجد العمالة الأجنبية لإنجاز الأعمال	جدول رقم (15)
35	يوضح عدم الحصول على عمل راجع للتواجد الأجنبي.	جدول رقم (16)
36	يوضح سبب الاعتماد على العمالة الأجنبية بدل المحلية	جدول رقم (17)
37	يوضح توافق مؤهلات خريجي الجامعة مع متطلبات العمل في المؤسسة	جدول رقم (18)
37	يوضح إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الأجنبية	جدول رقم (19)
38	يوضح تكاتف العمالة الأجنبية يحرم العمالة الوطنية من فرص العمل.	جدول رقم (20)
38	يوضح العمالة الأجنبية سبب في انتشار الفقر	جدول رقم (21)

39	يوضح سبب الاستغناء عن العمالة الوطنية.	جدول رقم (22)
39	يوضح الصراع الوظيفي سبب في عدم الحصول على منصب أعلى	جدول رقم (23)

مقدمة:

إن العولمة الاقتصادية كظاهرة لتطور النظام الرأسمالي تعني الانتقال من الاقتصاد الدولي إلى الاقتصاد العالمي القائم على النظم الاقتصادية و المؤسسات العالمية و على القرار الاقتصادي العالمي .

فلقد فرضت ظاهرة الهجرة الدولية و علاقتها بالتنمية و الشغل نفسها على المستوى الأكاديمي و مستوى معاهد الأبحاث ، و ذلك بسبب اتساع هذه الظاهرة ، و زيادة تأثيراتها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الثقافية المتشابكة، و المؤثرة على المستوى المحلي و الإقليمي و العالمي ، إن تأثيرات الهجرة في الأشخاص و المجتمعات و الدول متعددة الأشكال و أغلب هذه التأثيرات مرتبط بعملية التنمية و الشغل ، إما بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر .

تعتبر الجزائر من بين الدول الأكثر استقطبا للشركات المتعددة الجنسيات في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا. وهذا حسب الدراسة التي قامت بها الوكالة الفرنسية للاستثمارات الدولية في منطقة الشرق الأوسط للفترة الممتدة من سنة 2003 إلى سنة 2005، فتشير بعض الإحصائيات إلى أن منطقة حاسي مسعود الصناعية يتواجد فيها لوحدها أكثر من 50 شركة أجنبية، و حسب ما أكده وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، فإنه "يتواجد في الجزائر 140000 عامل أجنبي، يمثلون 125 جنسية مختلفة".¹ وأنّ هذه الشركات تستخدم لصالحها أزيد من مليون عامل جزائري ، و حسب ما صرّح به المدير العام للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار؛ فإنّ "الاستثمارات الأجنبية المباشرة بلغت 3 ملايين أورو سنة 2013 إلى سنة 2014 على التوالي"² من هنا تأتي أهمية البحث في تحليل و تفسير العلاقة بين العمالة الأجنبية المهاجرة للدول النامية و العمالة المحلية .

من خلال ما تقدم تم الاهتمام بهذا الموضوع للكشف عن الأثر العمالة الأجنبية على اليد العاملة الجزائرية و عليه فقد اشتملت الدراسة على فصول التالية :

الفصل الأول: خصص للطرح الإشكالي لموضع الدراسة و اعتباراته ، و من خلاله تم التطرق إلى تحديد إشكالية الدراسة، أهمية

الدراسة، أهداف الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، المفاهيم الإجرائية، الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: متعلق بالإجراءات الميدانية للدراسة و سيتضمن :

¹ - <http://www.ennaharonline.com/ar/national/2>

² <http://www.akhersaa-dz.com/watani/93894.html>

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية: وفيه مجالات الدراسة والمتمثلة في (المجال المكاني والبشري والزمني)، إجراءات تطبيق الدراسة

(منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية المتبعة).

الفصل الثالث: يتضمن عرض و تحليل نتائج الدراسة و مناقشة و تفسير نتائج الدراسة.

الفصل الأول

الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة

1. الإشكالية
2. أسباب اختيار الموضوع
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. المفاهيم
6. الدراسات السابقة
7. المدخل السوسيولوجي

تمهيد:

تعتبر الإشكالية أساس المراحل اللاحقة لأنها تحدد مسار الدراسة و أهدافها و فيها يقوم الباحث بتحديد إشكالية بحثه و ذلك بعد الشعور بالمشكلة , أي أن هناك موضوع يتطلب الدراسة و التفكير , كما تعد المفاهيم و المصطلحات العلمية إحدى الخطوات الهامة في البحث العلمي التي يجب أن تكون واضحة ومحددة لكل مفهوم أو مصطلح يستعمله الباحث , كما أن المدخل النظري السوسيولوجي هو مجموعة المصطلحات و التعاريف والافتراضات التي لها علاقة ببعضها البعض و تقترح رؤية منظمة للظاهرة فمن خلاله يمكن للباحث أخذ نظرة جيدة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم و تفسير أكثر عمق , كما أنه يجب لكل دراسة أن تستخدم مجموعة من الدراسات السابقة من أجل إثراء الجانب النظري و ما مدى مطابقتها نتائجها مع الدراسة الحالية

1. الإشكالية:

إن الهجرة ظاهرة عالمية عرفها الإنسان منذ القدم و أخذت عبر العصور أشكالاً و صوراً متنوعة و مختلفة و **مكانة** أدت إلى إحداث تغيرات كثيرة على مستوى الخريطة الجغرافية للعالم.

و الحديث عن الهجرة يقتضي التطرق إلى أسبابها التي تعددت باختلاف المشاكل التي يعاني منها الأفراد. ويعتبر **الدور**

الاقتصادي و الاجتماعي من أهم المحددات الأساسية في تفسير الهجرة محلية كانت أم دولية . فالناس يرحلون باستمرار من أجل العمل أو تأهيل القوى العاملة، أو البحث عن مستويات أفضل للمعيشة.

فبعد الحرب العالمية الثانية أهم تغيير طرأ على حركة الهجرة العالمية تمثل في انضمام فئة واسعة من المتعلمين الحاصلين على

شهادات عليا في شتى التخصصات كالأطباء، المهندسين إلى شريحة المهاجرين كما نجد الظاهرة التي أطلق عليها مصطلح هجرة الأدمغة والتي نجمت هذه الظاهرة نتيجة الطلب المتزايد على العمالة الماهرة ذات الكفاءة العالية في ظل الثورة العلمية التكنولوجية.

و في عصرنا الحالي ارتبطت هجرة اليد العاملة بالدرجة الأولى **للمكانة** الكبير للإنتاج الصناعي الذي أدى إلى التفاوت في التطور الاجتماعي و الاقتصادي بين مختلف البلدان، ففي الماضي كان الأفراد يجتازون الحدود المحلية أو الإقليمية لبلدانهم الأصلية من أجل الإقامة الدائمة أو المؤقتة بحثا عن فرص العمل أي الانتقال من مناطق أقل تطور إلى أخرى أرقى و الآن نلاحظ العكس.

و الجزائر واحدة من الدول التي شهدت مثل هذه الظاهرة . حيث تعتمد الجمهورية الجزائرية على العمالة الأجنبية منذ سنوات

مضت، فمنذ الاستقلال تعمدت الحكومات المتعاقبة الاستعانة بالعمالة العربية من أجل إدخال التعريب في مناهجها التعليمية، خوفا من ضياع الهوية العربية ، ففي البداية استعانت بالعمالة العربية من بعض الدول العربية في مجال التعليم والتعليم العالي، ثم

اتجهت الحكومة لاحقا إلى الاهتمام بالتنمية في قطاع الصناعة . فبعد تدفق البترول أحدث طفرة اقتصادية هائلة كان من الأهمية

استغلالها في **وظيفة** التنمية الشاملة في البلاد ، و ذلك خلال تنفيذ المشاريع التنموية الكبيرة و التي كانت تهدف إلى التطور و

الرقى، إلا أن هذه المشاريع تتطلب توافر الأيدي العاملة ذات الكفاءة العالية من التدريب و التأهيل لتنفيذها و حيث أن هناك

نقصا حادا في الأيدي العاملة الجزائرية المؤهلة فقد كانت الحاجة ملحة إلى الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية و ذلك لدفع عجلة

التنمية و التقدم و عليه ارتبطت هجرة العمالة الأجنبية للجزائر بصورة متزايدة بمشروعات و خطط التنمية الاقتصادية لمختلف الأنساق.

و من خلال ما سبق ذكره يمكننا طرح التساؤل التالي:

- ما هو أثر العمالة الأجنبية على اليد العاملة الجزائرية بشركة halliburton حاسي مسعود ؟

و التي سوف نحاول الإجابة عنها من خلال التساؤلات الفرعية التالية ؟

-ما السبب الرئيسي وراء الاستعانة باليد العاملة الأجنبية في الجزائر ؟

-هل أدى وجود اليد العاملة الأجنبية إلى زيادة البطالة في الجزائر ؟

2. أسباب اختيار الموضوع:

إن من أهم الأسباب التي دفعت بنا لاختيار هذا الموضوع تكمن في الاهتمام الشخصي بموضوع العمالة الأجنبية لما أثارته من نقاشات على المستوى المحلي و الإقليمي و العالمي و رغبتى الملحة في معرفة أثرها و التعرف على أبعادها باعتبارها واقعا نعيشه .

كما أنه من بين الأسباب التي دفعتنا للاهتمام بهذا الموضوع هي الرغبة في إثراء رصيد جامعتنا بالمواضيع و الدراسات السوسولوجية التحليلية التي تتناول مواضيع جديدة لم يتم دراستها من قبل -بحسب علمنا- و خاصة موضوع العمالة الأجنبية باعتبارها من المواضيع التي تتطلب دراسة علمية سوسولوجية.

3. أهمية الموضوع:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحليل جوهر ظاهرة العمالة الأجنبية و التعرف على أبعادها و أثرها على العمالة المحلية و ماهي مختلف نتائجها خاصة أن العمالة الأجنبية أسالت الكثير من الخبر في السنوات الأخيرة .

كما نحاول من خلال هذه الدراسة الإسهام و المشاركة بفكرة جديدة في هذا المجال ذلك أن العمالة الأجنبية نوقشت من جانب قانوني.

4. أهداف الموضوع:

تطمح الدراسة الراهنة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تدور حول إبراز مدى تأثير العمالة الأجنبية على اليد العاملة الجزائرية .

و يمكن حصر أهداف الدراسة فيما يلي :

-التعرف على الدوافع التي أدت لجلب العمالة الأجنبية.

-محاولة الكشف عن ما إن كانت العمالة الأجنبية سبب في زيادة انتشار البطالة في الجزائر .

5. مفاهيم الدراسة:

فيما يلي سنحاول أن نقدم عرضا لمفاهيم الدراسة حيث نحاول إعطاء مفهوم إجرائي لتحديد المعاني المختلفة لمفاهيم الدراسة كما أننا سوف نتعرض لمفاهيم فرعية تساعدنا على الفهم الدقيق للموضوع كما سنتناول مفهوم العمالة الوافدة كمرادف للعمالة الأجنبية.

العمالة:

العمالة هي جمع عمال و مفردها عامل، و العامل هو كل من يزاول عملا معيناً سواء كان ذلك العمل مهنياً أو حرفياً.¹

العامل هو ذلك الشخص الذي يزاول عملاً ما سواء كان هذا العمل عضلياً أو فكرياً و يرتبط مفهوم العامل عادة بالعمل

الصناعي لكونه مرتبطاً بالأجر بينما العمل الزراعي فقد يكون الأجر فيه عبارة عن جزء من المحصول.²

المفهوم الإجرائي للعامل:

العامل هو كل شخص يباشر عملاً سواء كان فكرياً أو عضلياً مقابل أجر.

¹-Echaude Maison , C D Bazourea Fetal Dictionnaire d'économie et des Sciences Sociales, édition Nathan, Paris, 1972,p 501

²-محمد بومخلوف، التوظيف الصناعي و آثاره العمري، أطروحة دكتوراه دولة علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1995، ص 56.

الوافد:

الوافد هو ذلك الشخص الذي ينتقل من دولة إلى دولة أخرى لغرض معين سواء كان قدومه إلى تلك الدولة بقصد العمل أو الزيارة أو السياحة أو غير ذلك.¹

و الوافد هو كل شخص قدم إلى دولة ما عن طريق البر أو البحر أو جواً للدولة المستضيفة بموجب تأشيرة دخول تسمح بدخوله إلى أراضيها و ذلك لغرض العمل بها.

العمالة الوافدة:

يقصد بالعمالة الوافدة في دراستي الأيدي العاملة القادمة للجزائر لغرض العمل بها ومصدرهم من بلدان عربية أو غير عربية.

اليد العاملة:

اليد العاملة هو كل من يباشر العملية الإنتاجية.²

"كل فرد يقوم بدور ما في العملية الإنتاجية مقابل نصيب في الناتج الاجتماعي".³

المفهوم الإجرائي:

اليد العاملة هي كل من يقوم بعمل معين يساهم به في إنتاج سلعة أو خدمة مقابل أجر.

العمل:

العمل هو الوسيلة الأساسية لخلق الثروة في المجتمع.⁴

¹-الزهراني، دور الأساليب التنظيمية للحد من تخلف الوافدين للحج و العمرة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نابف، 1999، ص 13.

²-حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية، مكتبة لبنان، 2003، ص 19.

³-نفس المرجع، ص 20.

⁴-السيد عبد الفتاح، بحوث علم الاجتماع المعاصر، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص 56.

العمل هو النشاط الموجه للسيطرة على عوامل الطبيعة المختلفة و إخضاعها لمشيئة الإنسان أي خلق الأشياء المادية إلى أشياء أخرى تتلاءم مع حاجات الإنسان و ظروفه " ¹.

التعريف الإجرائي:

العمل هو كل جهد فكري أو عضلي يقوم به الشخص بهدف إشباع حاجاته التي تخصه.

الهجرة:

الهجرة هي الانتقال فيزيائي لفرد أو جماعة من منطقة إلى أخرى أو من قرية إلى المدينة قصد التغيير الدائم لمكان الإقامة. ²

الهجرة هي انتقال السكان من مكان إلى آخر. ³

التعريف الإجرائي للهجرة:

الهجرة هي الانتقال من مكان إلى آخر أو من منطقة إلى أخرى خارج حدود البلد و قد يكون هذا الانتقال أو التحويل بشكل دائم أو مؤقت.

6. الدراسات السابقة:

(1) **الدراسة الأولى:** رسالة دكتوراه العلوم في تنمية و تسيير الموارد البشرية جامعة منتوري قسنطينة 2010/2011

تحت عنوان " العمالة الوافدة إلى الجنوب الجزائري و أبعادها الاجتماعية والإنسانية دراسة ميدانية ب تمارست و أدرار" من طرف لعنان مسيكة.

وقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية :

¹ - رستم لطفي كمال، علم اجتماع الصناعي، دون دن، القاهرة، 198، ص 61.
² - عاطف غيث، تطبيقات علم اجتماع، دار الكتاب الجامعية، القاهرة، 1970، ص 204
³ - مربيبي السعيد، التغيرات السكانية في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 215.

-هل تحدث العمالة الوافدة تغييرا معينا في الوسط الثقافي الاجتماعي للمجتمع المحلي ؟ هذا من جهة و من جهة أخرى تحاول

الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية :

- ماهي أسباب هجرة العمالة ؟

- ما هي ظروف معيشتهم ؟

- ما طبيعة تعاملهم مع المجتمع؟ ما معاملة المجتمع لهم ؟

- ما هي خصائصهم الثقافية و الاجتماعية ؟

وهدفت الدراسة إلى أن تكون تحليلا و تركيبيا في الوقت ذاته تحليلا لجوهر مختلف مظاهر و أبعاد الهجرة باعتبارها ظاهرة متعددة و

متباينة الأبعاد و تركيبيا يبرز توجهات هذه الظاهرة و نتائجها الظرفية أو بعيدة المدى .و قد اعتمدت الباحثة عن المنهج الوصفي

و أدوات جمع البيانات التالية: الاستمارة و التي كانت موجهة لـ 230 شخصا .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مهما اختلفت أسباب الهجرة من أسباب شخصية و اجتماعية- اقتصادية- و تعددت الميكانيزمات و أساليب الانتقال

إلى منطقة الاستقبال، فإن الخروج من الوطن هو محاولة من الفرد إلى الارتقاء بمستواه الاجتماعي،الاقتصادي، سواء للمرأة أو

للرجل.

- لقد أدى ازدياد العائدات النفطية و إقامة مشاريع التنمية الاقتصادية في الجنوب الجزائري و البنية الأساسية و التوسع العمراني

إلى استجلاب العمالة الوافدة الماهرة و العادية و ذلك للرغبة في توفير الحياة العصرية الحديثة للمواطنين و تهيئة الظروف المناسبة

للتوسع في مشروعات الإسكان و الطرق و غيرها من مشروعات البنية الهيكلية و مختلف الخدمات، و عليه فقد أكد أفراد العينة

(المسؤولين في الدولة) أن العمالة الوافدة قد أسهمت في تسريع عملية التنمية الوطنية حيث ساعدت على تحريك الاقتصاد الوطني

المحلي من خلال إيجاد أنشطة و خدمات تلي حاجياتها ، مما فتح باب الاستثمار أمام القطاع الخاص المحلي.

- وجود هذه العمالة ساعدت المواطن المحلي على اكتساب تقاليد و عادات مختلفة لم يكن يعرفها من قبل و يظهر هذا جليا من خلال طرق اللباس , طرق الحديث احتفالات و محاولة محاكاتها بكل الأشكال هذا بالنسبة للعمالة الوافدة من الشمال الجزائري، أما بالنسبة للأجانب فقد أدى التقليد غير المبرر إلى تعاطي شباب المنطقة المخدرات و القيام بالأعمال المخلة بالحياء و غيرها و الشيء الذي أدى إلى حدوث الكثير من المشاكل و المتاعب المادية و الثقافية و الاجتماعية و خاصة الأمنية.

أوجه الاستفادة: تمت الاستفادة من المنهج المستخدم و نتائج المتوصل إليها .

(2) **الدراسة الثانية :** مداخلة "جلال بوكرومة" محمد العيفة " كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة قاصدي

مرباح ورقة 2014 تحت عنوان " الهوية المهنية في المجال المهني المتعدد الثقافات دراسة ميدانية في معمل تكرير البترول

بمشروع Topping de condensat بسكيكدة "

إشكالية الدراسة : تطرق الباحثان في الاشكالية إلى عملية التواصل اليومي بين العامل الجزائري و العامل الأجنبي -

الصيني- من خلال العمل ، و قد أبرزوا في سياق الدراسة اللذين حاولوا فيها وصف ظاهرة فرق العمل متعددة الثقافات كبنية تنظيمية في مؤسسات الشراكة الأجنبية ، و الكشف عن مجموع الميكانيزمات و الأنماط التفاعلية السائدة فيها ، و التي تعمل على خلق هويتها و هوية كل فاعل فيها و ذلك من خلال طرح التساؤل التالي :

- إلى أي مدى يساهم التعدد الثقافي في بناء الهوية التنظيمية في المجال المهني؟

التساؤلات الفرعية: -هل يؤثر اختلاف القيم الثقافية على الهوية التنظيمية للعامل الجزائري؟

-هل يساهم اختلاف السلوكيات في استقرار المجال المهني؟

اعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج الوصفي .أما عن عينة الدراسة فقد اعتمد الباحثان على اختيار إطارات المركب فقط و قد برر ذلك بطبيعة الموضوع الذي يتطلب عينة لها نضج فكري و مستوى ثقافي مرتفع نوعا ما ، أين سيكون التبادل الثقافي بين

الفاعلين أكثر حضورا و تجليا و أكثر تأثيرا على الهوية و البنية التنظيمية. كانت العينة القصدية و التي هي من العينات الغير احتمالية و التي شملت 75 مفردة .

النتائج المتوصل إليها :

1) توصلا إلى أن العامل الجزائري في احتكاكه بالعامل الأجنبي يكتسب قيم جديدة تساعده على مزاولة مهامه من جهة و على الاحتكاك بالشريك من جهة أخرى .

و استنتجا أن مصادر اكتساب قيم الشريك الأجنبي تتمثل في:

✓ جماعة الانتماء: و هي جماعة العمل مختلفة الثقافات ، بحيث تكون هي المصدر الأساسي لاكتساب العامل الجزائري قيم تنظيمية جديدة .

✓ الجماعة المرجعية: و هي الجماعات التي تتكون من عمال أجنب فقط و التي يرغب العامل الجزائري في الانتماء إليها .

و أن طرق اكتساب العامل الجزائري للقيم التنظيمية من الشريك الأجنبي تتم من خلال:

✓ التعلم: و تتم عن طريق الاحتكاك المباشر مع الشريك و كذا إشرافه على عمل الجزائري.

✓ التقمص: و يعني استدخال العامل الجزائري لنموذج ثقافي لعامل أجنبي يختاره و يعتبر أن قيمه تعتبر مثلى و تعبر على كل ما يوجد من ايجابي في الشريك.

و استنتجا أن إختلاف القيم قد يؤدي إلى مجموعة من المشاكل منها:

✓ صعوبة التكيف: إن قوة الاختلافات و التناقضات بين القيم داخل مؤسسات الشراكة يؤدي إلى صعوبة التكيف و عدم القدرة علة تحمل ضغوط مختلف القيم المتعاكسة .

✓ فشل التكيف : و يتمثل في :

❖ سوء العلاقات الإنسانية : اختلاف في درجات الثقافة بين الشركيين قد يصل إلى درجة توتر العلاقات الإنسانية داخل التنظيم .

❖ انخفاض الرضا المهني : إن سوء التأقلم بين الشركيين يؤدي إلى انخفاض الرضا المهني عند كل الشركيين و نقص دافع الانجاز .

❖ الإجهاد الذهني و البدني : إن مشاكل العمل و انخفاض الرضا المهني و تناقض القيم بين الشركيين يؤدي إلى التعب و الإجهاد.

أوجه الاستفادة : تمت الاستفادة من النتائج و العينة المطبقة .

7. المدخل السوسيولوجي:

المدخل النظري هو " الطريقة للاقترب من الظاهرة المعنية بعد اكتشافها وتحليلها وذلك لتفسيرها بالاستناد إلى عامل أو

متغير، كان قد تم تحديد دوره في حركة الظاهرة مسبقا بناء على خبرته التي اكتسبها في مجال البحث العلمي.¹ "

يعد المدخل البنائي الوظيفي من أكثر الاتجاهات و النظريات البارزة في علم الاجتماع . حيث حاول أن يعطي مفاهيم

وتفسيرات لمختلف الظواهر الاجتماعية ، و لقد أرسى دعائم هذا الطرح كل من (تالكوت بارسونز) ، (روبرت مرتون) ، (وايت ميلز)

و يعبر المدخل البنائي الوظيفي على رؤية سوسيولوجية تهدف إلى تحليل و دراسة بني المجتمع من ناحية و الوظائف التي تقوم بها

هذه البنى من ناحية أخرى . و المقصود بالوظيفة الدور الذي يساهم به الجزء في الكل ، بينما المراد بالبناء هو مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل و تنسق من خلال الأدوار الاجتماعية .

كما يعد مفهوم الدور مفهوما محوريا سواء لفهم النتائج أو الآثار أو لفهم مكونات البناء الاجتماعي فالدور هو الوظيفة بمعنى أنه السلوك الذي يؤديه الجزء من أجل بقاء الكل .¹

¹ - مرابط أحلام ، **واقع المنظومة التربوية الجزائرية**، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع 2005-2006 ، ص135.

كما يستند الاتجاه الوظيفي في دراسته للمجتمع إلى افتراض أن المجتمع يمكن دراسته على أنه نسق يتألف من أجزاء و أن أي خلل في أداء هذه الأنساق الفرعية يمكن أن يؤدي إلى بروز ظاهرة أو مشكلة اجتماعية في بقية أنساق المجتمع. و في الحقيقة يمكن توظيف هذه النظرية لفهم معطيات البحث الحالي من خلال رؤية (بارسونز) لما يسميه المتطلبات الوظيفية للنسق ، حيث يرى بارسونز أن جميع الأنساق الاجتماعية سواء على المستوى العام الممثل بالمجتمعات أو على مستوى المحدود بالمنظمة قيد الدراسة يجب أن تتحقق لها أربعة متطلبات أساسية و هذه المتطلبات لا بد من توفرها حتى يستطيع النسق الاجتماعي الاستمرار و النمو و هي : التكيف ، تحقيق الهدف ، التكامل ، الكمون ..

و في دور ما سبق ذكره يمكن رؤية الدور الذي تلعبه العمالة الأجنبية في التكيف مع العمالة المحلية و كذا تحقيق النسق لأهدافه عن طريق مساهمة هذا النوع من العمالة في عملية تطوير اليد العاملة المحلية و التي ينتج عنها استمرار النسق و إحداث التوازن داخله .

كما أن من بين إسهامات رواد هذه النظرية رؤية (ميرتون) الذي جاء بمفهوم البدائل الوظيفية فبالنظر إلى منظمات مجتمعنا اليوم التي تعاني من جمود و بيروقراطية سلبية ، فمثل هذه التغيرات يسميها بالجوانب اللاوظيفية ، و بالتالي يمكن للعمالة الأجنبية كجانب وظيفي إزالة الخلل انطلاقا من النتائج المترتبة عنها كالإثراء الوظيفي الذي ينجر عن نقل الخبرات و المعارف في مختلف الأدوار داخل النسق .

¹- عامر مصباح، علم اجتماع الرواد و النظريات ، ط1 ، دار الأمة ، الجزائر ، 2010 ، ص 212.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة و مبررات اختيارها كما تناولنا تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة و إضافة إلى المدخل النظري السوسولوجي فقد بين هذا الفصل الدور الهام الذي تلعبه هذه الخطوات في تدعيم الدراسة الحالية في تفسير و تحليل و مقارنة نتائج هذه الدراسات و النتائج التي توصلنا إليها أي فمن خلال هذه الخطوات يمكن للباحث أخذ نظرة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم ووضوح تفسيرات أكثر عمق لها و ما توصل إليه من الميدان و هذا و تقترح رؤية منظمة للظاهرة ، وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بمظاهرها.

الفصل الثاني

الفصل الثاني : الإطار المنهجي للدراسة

1- مجالات الدراسة

أ/ المجال المكاني

ب/ المجال الزمني

ج/ المجال البشري

2- إجراءات تطبيق الدراسة

أ/ منهج الدراسة

ب/ أدوات جمع البيانات

3- عينة البحث

تمهيد :

يتم البحث السوسولوجي بالتكامل بين النظري و التطبيقي , و إن كان هنالك فصلا بينهما فهو للضرورة المنهجية فقط . وهذا التكامل سوف يمنح الدراسة الاجتماعية ضرورية , وتكاملا للمعطيات في أثناء تفعيل عملية الفهم و التحليل و التفسير والتركيب بين متغيري الدراسة .

و طبيعة الجزء الميداني من البحث يقتضي إتباع خطوات منهجية مضبوطة و السير في إطارها من أجل تقديم الحلول الموضوعية لإشكالية البحث و الوصول إلى نتائج دقيقة .

1. مجالات الدراسة:

إن المهتمين بمناهج البحث الاجتماعي يتفقون على أن تحديد مجالات البحث الاجتماعي من الخطوات الهامة، و تتمثل هذه المجالات في:

أ - المجال المكاني:

أجريت دارستنا في المؤسسة الاقتصادية للخدمات البترولية HALLIBURTON-حاسي مسعود- هي شركة عالمية في مجال الطاقة وتعمل في 120 دولة حول العالم، يقع المقر الرئيسي لها في قسمين: القسم الغربي هيوستن، تكساس - التي هي عاصمة البترول في الولايات المتحدة الأمريكية، القسم الشرقي دبي في دولة الإمارات العربية المتحدة.

تعمل هاليبورتون في شريحتين كبيرتين وهما : مجموعة خدمات الطاقة والتي تقدم المنتجات والخدمات التقنية لصناعة استكشاف وأنتاج النفط والغاز والثانية هي (كيه بي آر)بالإنجليزية KBR :وهي شركة إنشاءات عملاقة لمصافي البترول وحقول البترول وخطوط الأنابيب الكيماويات.

لمحة عن شركة HALLIBURTON:

- أسست في عام 1919، هاليبورتون هي واحدة من أكبر مزودي العالم من المنتجات والخدمات لصناعة الطاقة. مع أكثر من 55.000 موظف، يمثلون 140 جنسية في حوالي 70 دولة، تعمل الشركة في صناعة النفط والغاز في جميع أنحاء العالم . و من نشاطاتها تحديد مكان الهيدروكربونات ومعالجة البيانات الجيولوجية، مروراً بعمليات الحفر وتقييم التكوين وكذلك البناء والإيجاز، وتحسين الإنتاج من خلال حياة هذا المجال. تضم شركة هاليبورتون 13 خدمة المنتج تعمل في قسمين: الحفر والتقييم، استكمال والإنتاج. هاليبورتون، تقوم بتنفيذ ذلك من خلال التعاون والابتكار والتميز لخلق قيمة لعملائها. و لقد حلت بحاسي مسعود -ورقلة- عام 1998 و هي موجودة إلى يومنا هذا و لها عملاء و منافسين. يحمل الموظفون بها 1200 عامل مقسمين على الأقسام.

ب - المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة في الموسم الدراسي: 2015 - 2016 ، حيث امتدت حوالي خمسة أشهر مقسمة بين

الدراسة النظرية و الدراسة الميدانية، أما عن الدراسة الميدانية فكانت بداية دراسة استطلاعية المجراة في 2015/12/04 كزيارة للمؤسسة. و فيها قمنا بمقابلة مسؤول مكتب إدارة الموارد البشرية، حيث طرحنا عليه بعض الأسئلة التي تخص الموضوع. وفي 2016/04/23 تم توزيع استمارة الاستبيان على عينة البحث.

ج - المجال البشري:

و يتمثل في عينة الدراسة و هي مجموعة الأفراد العاملين بشركة HALLIBURTON-حاسي مسعود- و البالغ عددهم 268 عاملا من بينهم 99 أجنبي .

2- إجراءات تطبيق الدراسة:

أ / منهج الدراسة: للقيام بأي دراسة علمية للوصول إلى حقيقة أو البرهنة عليها وحب إتباع منهج واضح يساعد على

دراسة المشكلة وتشخيصها من خلال تتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق حول

الظاهرة موضوع البحث. و منه فالمنهج يعني: "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لمشكلة ما لاكتشاف الحقيقة ."

كما يعني: " فن التنظيم الصحيح لسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين، و إما من

اجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين¹ ."

ويعرف المنهج بأنه مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث إذ هو

الذي ينيير الطريق، ويساعد الباحث في ضبط أبعاد و مساعي و أسئلة و فروض البحث² .

ومن أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي المناسب لموضوع دراستنا، ذلك أن طبيعة الدراسة هي

التي تفرض على الباحث نوع المنهج المتبع ، وفي دراستنا هذه نود معرفة أثر العمالة الأجنبية على اليد العاملة الجزائرية استخدمنا

المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائصها و أبعادها في إطار معين و يقوم بتحليلها استنادا للبيانات

المجمعة حولها ثم محاولة الوصول إلى أسبابها و العوامل التي تتحكم فيها، وبالتالي الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم، فالمنهج الوصفي

يقوم على جمع البيانات و تصنيفها و تدوينها و محاولة تفسيرها و تحليلها من أجل قياس و معرفة تأثير العوامل على الظاهرة محل

1- عمار بوحوش و محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1999 ، ص 99.

2- خالد حامد ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، دط ، جسر آفاق المعارف، الجزائر ، 2008 ، ص 29 .

الدراسة و بعدها استخلاص النتائج و معرفة كيفية الضبط و التحكم في هذه العوامل و أيضا التنبؤ بسلوك الظاهرة محل الدراسة في المستقبل.

ب/ أدوات جمع البيانات: هناك عدد من الأدوات المستخدمة في عملية جمع البيانات الخاصة بالبحث العلمي ، و من

أكثر تلك الأدوات شيوعا و استخداما : الاستمارة، المقابلة، الملاحظة، و يتم اختيار هذه الأدوات و بناءها في ضوء أسس علمية و خطوات منهجية يتحكم فيها موضوع الدراسة و طبيعته ، قبل استخدامها كوسائل لجمع البيانات من الميدان .

و يمكن للباحث أن يستخدم هذه الأدوات منفردة أو مجتمعة ، و ذلك تبعاً لطبيعة البحث، و أهدافه، وتوجهات الباحث، والإمكانات المتاحة لذلك و بغرض جمع البيانات الخاصة بموضوع هذه الدراسة تم جمع المادة العلمية الميدانية من الميدان محل الدراسة عن طريق أدوات جمع البيانات التالية: الملاحظة و استمارة الاستبيان.

* **استمارة الاستبيان:** و تعرف هذه الأخيرة على أنها نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ، ويتم تنفيذ الاستمارة عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.

1

كما تعرف على أنها مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، و المرتبطة بعضها البعض الآخر بشكل يحقق الهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه².

و لقد اعتمدنا على هذه الأداة في جلب المعلومات حول الموضوع من خلال التساؤلات التي طرحت و مؤشراتها . حيث احتوت استبيان على ثلاثة محاور أساسية ، الأول يحتوي على البيانات الشخصية أما المحور الثاني يحتوي على أسئلة التساؤل الأول حول سبب الاستعانة باليد العامل الأجنبية في الجزائر ، كما يحتوي المحور الثالث على أسئلة التساؤل الثاني حول العمالة الأجنبية سبب في انتشار البطالة في الجزائر. تم توزيعها بطريقة عشوائية على أفراد العينة.

¹ - رشيد زرواتي ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، الجزائر ، 2004، ص 123.

² - عامر قنديلجي ، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية ، د ط ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ،

***الملاحظة:** يعرف أسلوب الملاحظة في البحث العلمي بأنها المشاهدة و المراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة¹ .

و الملاحظة إما منظمة و إما بسيطة ، وتكون هذه الأخيرة غير مضبوطة ، وتتضمن صوراً مبسطة من المشاهدة والاستماع بغرض جمع معلومات أولية في دراسات استطلاعية ودون استخدام أدوات دقيقة للتسجيل أو التصوير² .

و عليه تم استعمال الملاحظة في دراستنا هذه لما لها من دور مهم في عملية جمع البيانات حول عينة الدراسة، فأتينا نحولنا في أقسام و إدارات المؤسسة سجلنا العديد من الملاحظات التي تتعلق بسلوكيات العاملين ومدى تنظيم العمل و الترتيب الداخلي للمكاتب و معرفة مدى الاحترام المتبادل بين الأفراد أنفسهم و الأفراد مع رؤسائهم، رغم اختلاف القيم و الثقافات و المناطق التي جاءوا منها.

3 عينة البحث :

تعتبر من أهم العناصر المنهجية في الدراسة لأنها هي المجتمع الذي تجمع منه البيانات الميدانية ويستخدم أسلوب البحث بالعينة عند استحالة دراسة جميع أفراد المجتمع لظروف تتعلق بالكلفة أو الوقت أو لطبيعة المجتمع المدروس، أول شروط اختيار العينة هو ضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع المبحوث، وتعبيرها بصدق عن الظاهرة محل الدراسة .

والعينة في أبسط تعريفاتها المقدمة على أنها " : مجموعة جزئية يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها ويجب أن تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي"³

و تعرف " : بأنها هي المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي، إذن هذه العينة تتوزع فيها خصائص المجتمع بنفس النسب الواردة في المجتمع، و منتقاة من حيث أنه يتم انتقاها من مجتمع الدراسة وفق إجراءات و أساليب محددة"⁴ .

¹ - عامر قنديلجي ، **البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية** ، د ط ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 219 .

² - وائل عبد الرحمان التل ، عيسى محمد قحل ، **البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية** ، د ط ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 78 .

³ - حسن المنسي: **منهج البحث التربوي** ، ط 1 ، دار الكندي ، الأردن ، 1999 ، ص. 92

⁴ - بلقاسم سلاطنة وحسان الجيلاني: **أسس البحث العلمي** ، ط 2 ، د وأن المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2009 ، ص12

ونظرا لطبيعة الموضوع و خصائص مجتمع الدراسة و بعد اطلعنا على العديد من أنواع العينات التي تجرى عليها الدراسات السوسولوجية وجدنا أن العينة القصدية هي أكثر ملائمة لدراستنا ذلك أنها تعتبر أصدق تمثيل لأفراد العينة، و قد تم اختيار نسبة 20% من المجتمع الكلي أي ما يعادل 53 مفردة من مجموع وحدات الدراسة.

خلاصة الفصل:

إن الباحث و هو بصدد إنجاز العمل الميداني، و الذي هو في حقيقة الأمر امتداد للبحث من البداية إلى النهاية، يواجهه بعض الغموض في تحديد الإجراءات المنهجية المناسبة للبحث. و لكن يجب مراعاة العلاقة الموجودة بين المنهج، و بين طبيعة الدراسة و كذلك العينة، و أدوات جمع البيانات. و قد تطرق في هذا الفصل من الدراسة إلى جملة من الإجراءات التي تم إتباعها في دراسة هذا الموضوع.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

أولاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1 - عرض وتحليل نتائج التساؤل الأول

2- عرض وتحليل نتائج التساؤل الثاني

ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

1- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول

2- مناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني

تمهيد :

بعد الانتهاء من الإطار المنهجي و الذي وضع فيه الإجراءات المنهجية التي من شأنها أن توصلنا إلى نتائج موثقة يتم التطرق في هذا الفصل إلى تكميم المعطيات الكيفية التي تحصلنا عليها من خلال استمارة الاستبيان و بالتالي تحليلها و تفسيرها في ضوء ما تطرق إليه في الجانب النظري , و أخيرا الوصول إلى نتائج حول الدراسة .

أولاً: عرض و تحليل بيانات الدراسة

1- عرض و تحليل البيانات الخاصة بالتساؤل الأول: حول دواعي الاستعانة باليد

العاملة الأجنبية.

الجدول (1) يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
89%	47	ذكور
11%	06	إناث
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (1)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان أغلب أفراد عينة البحث ممثلة في الجنس الذكري، بنسبة قدرت بـ 82% و ممثلة بـ 47 عاملاً بينما شكلت نسبة الإناث 11% من العينة و ممثلة بـ 06 عاملات، و ما يلاحظ فإن الشركة محل الدراسة و لدفع عجلة العمل تعتمد على كلا الجنسين، لكن ما يفسر هذا التباين في الشركة قد يعزى إلى ان الذكر يتحمل العمل في ظل العمل ألتناوبي -شهر/شهر أكثر من الأنثى ناهيك عن طبيعة النشاط الممارس و الذي يتطلب قوة بدنية كبيرة خاصة في الخدمات البترولية و أعمال الحفر، إضافة إلى بعد الشركات البترولية عن المقر الاجتماعي للعمال ذلك أنها تتواجد بقلب الصحراء، لذلك لا ينتشر العنصر النسوي إلا في الأعمال الإدارية، الصحية، النظافة... إلخ .

الجدول (2) يوضح توزيع العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	السن
07%	04	[30 -26]
21%	11	[35- 31]
36%	19	[40-36]
36%	19	[45-41]
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (2)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن سن أفراد العينة يمثل نسبة 72% من المبحوثين اللذين تتراوح أعمارهم بين 36 سنة إلى 45 سنة، و هذا يعني أن أكبر نسبة من العينة تمثل فئة متوسطي العمر، و هي الفئة العمرية الأكثر تحمل للمسؤولية و لها القدرة العمل في الأعمال التي تتطلب الجهد البدني ناهيك عن الخبرة المكتسبة طيلة هذه الفترة، في حين تمثل نسبة المبحوثين اللذين تتراوح أعمارهم بين 31 سنة إلى 35 سنة نسبة 21%، فيحين نجد أقل نسبة و المقدرة بـ 07% مثلة للفئة العمرية بين 25 سنة إلى 30 سنة و هذا يمكن أن يعود إلى أن الشركة تعتمد على فئة متوسطي العمر بدل فئة الشباب و هذا راجع إلى أن هذه نقصان الخبرة عند هذه الفئة في هذا المجال.

الجدول (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني

النسبة	التكرار	المستوى المهني
13%	07	إطار إداري
68%	36	إطار تقني
19%	10	عامل تنفيذي
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (3)

من خلال الجدول أعلاه نجد أن المستوى المهني للعينة المدروسة يتوزع بنسب متفاوتة بين إطارات تقنية و إدارية و عمال تنفيذيون، فقد شكلت نسبة الإطارات التقنية 68% بينما قدرت نسبة عمال التنفيذ بـ 19%، في حين احتلت فئة الإطارات الإدارية المرتبة الأخيرة بنسبة 13% و قد يعزى هذا التباين إلى طبيعة العمل الذي يميز الشركة مما يدفع بها لجلب إطارات تقنية، أما عن الأعمال التنفيذية فهي محصورة في تقديم بعض الأعمال الخدمائية مثل السياقة، النظافة، الحراسة... إلخ، أما الإطارات الإدارية فقد يعود إحتلالها المرتبة الأخيرة إلى أن الشركة تستخدم هذه الفئة في الأعمال الإدارية و المكتبية.

الجدول (4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل .

النسبة	التكرار	الأقدمية في العمل
09%	05	من سنة إلى 6 سنوات
49%	26	من 7 سنوات إلى 12 سنة
42%	22	من 13 سنة إلى 18 سنة
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (4)

من خلال الجدول أعلاه قسمت الأقدمية في العمل بالشركة إلى ثلاث فئات، من سنة 01 إلى 06 سنوات، ومن 07 سنوات إلى 12 سنة، ومن 13 سنة إلى 18 سنة، حيث نسبة 49% ممثلة لفئة من 07 سنوات إلى 12 سنة و هذا ما يدل أن العمال قطعوا شوطا جيدا في العمل، والفئة التي تليها من 13 سنة إلى 18 سنة بنسبة 42% و هذا باعتبار أن الشركة حلت بالجزائر سنة 1998. -و ذلك حسب مصدر شركة هاليبرتون - و بالتالي فإن أطول مدة قضاها أي عامل لا تتجاوز 18 سنة، و جاءت الفئة من سنة 01 إلى 06 سنوات في المرتبة الأخيرة بنسبة 09% و هذا ما يفسر أن العمال حديثي الالتحاق بالشركة.

الجدول (5) يوضح جنسية رؤساء العمال

النسبة	التكرار	الاحتمالات
47%	25	أجانب
53%	28	جزائريون
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (5)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 28 من المبحوثين اللذين أجابوا أن رؤساء أعمالهم جزائريون و المقدرة نسبتهم بـ 53%، في حين اللذين أجابوا أن رؤساء أعمالهم أجانب تمثل نسبتهم 47% وما نلاحظه أن النسبتين متقاربتين و هذا ما يدل على أن هناك تكافؤ بين الجنسيتين في الشركة محل الدراسة أي لا يوجد هناك تفرقة بين الجنسيتين أي هناك تكافؤ فرص العمل بين الأجانب والجزائريين.

الجدول (6) يوضح وجود أعمال تتطلب التواجد الأجنبي

النسبة	التكرار	الاحتمالات
81%	43	نعم
19%	10	لا
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (6)

من خلال بيانات الجدول أعلاه نجد أن نسبة 81% من أفراد العينة يرون أن هناك أعمال تتطلب التواجد الأجنبي و هذا ما يدل على أن العمال الأجانب لديهم مستوى احترافي ممتاز و قدرتهم على القيادة و الإشراف بشكل محترف بحكم خبرتهم و تجربتهم في مجال الخدمات البترولية . في حين نجد نسبة 19% يرون أن ليس هناك أعمال تتطلب التواجد الأجنبي لأن هناك الكفاءة الوطنية اللازمة لشغل تلك الأعمال، وهي قادرة على اتخاذ القرارات المناسبة.

الجدول (7) يوضح أن كفاءة العمالة الأجنبية سبب في الاعتماد عليها

النسبة	التكرار	الاحتمالات
85%	45	نعم
15%	08	لا
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (7)

يبين هذا الجدول أن نسبة 85% من أفراد العينة يعتبرون أن كفاءة العمالة الأجنبية سبب في الاعتماد عليها في بعض الوظائف مثل مشرف، مسير.... إلخ نظراً لقدرتها على الابتكار و الإبداع، وقدرتها على دفع عجلة التنمية الاقتصادية نظراً للمعارف و المكتسبات التي تجلبها معها . في حين نجد أن نسبة 15% يرون أن كفاءة العمالة الأجنبية ليست سبب في الاعتماد عليها لأن هناك بعض الشركات يفرض عليها التواجد الأجنبي في تعاملاتها و ذلك بطلب من الزبائن، أو الغرض من جلب الأجانب هو إكساب العمالة المحلية للخبرة من العمالة الأجنبية .

الجدول (8) يوضح قدرة العمالة الأجنبية في التعامل مع الوسائل الحديثة

النسبة	التكرار	الاحتمالات
38%	20	نعم
62%	33	لا
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (8)

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن ما نسبته 62% من أفراد العينة المدروسة هم اللذين أجابوا ب لا، أي أن قدرة العمالة الأجنبية في التعامل مع الوسائل الحديثة ليس سبب في الاستعانة بها و يرجعون ذلك أن الشركة محل الدراسة تعتمد إعطاء موظفيها المحليين منح للخارج بقصد تدريبهم على الوسائل التكنولوجية الحديثة قبل استيرادها من الخارج و بهدف تكوينهم على الآلات و

المعدات و مواكبة التقدم التكنولوجي، في حين نجد 38% هي نسبة اللذين يعتقدون أن قدرة العمالة الأجنبية في التعامل مع الوسائل الحديثة سبب في الاستعانة بها و ذلك لاعتقادهم أن الوسائل المستعملة مستوردة من الخارج اي أن الأجانب لديهم خلفية حول تلك الوسائل و بذلك يمكنهم التعامل بالوسائل الحديثة دون أي معوقات تحول دون ذلك .

الجدول (9) يوضح توفر الخبرة لدى العامل الأجنبي أدى لجلبه

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	45	85%
لا	08	15%
المجموع	53	100%

بيانات الاستمارة السؤال رقم (9)

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن 85% من المبحوثين يعتقدون أن توفر الخبرة المطلوبة لدى العامل الأجنبي سبب في جلبه و يمكن أن يرجع ذلك أن العامل الأجنبي لديه خبرة و مؤهلات تجعل منه أكثر استقطابا من طرف الشركات هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن الشركات الأجنبية تعتمد جلب الأجانب لقدرتهم على الابتكار والإبداع قدرة التصرف مع المشاكل التي قد يتعرضون إليها أثناء العمل بحكم خبرتهم و المكتسبات. أما نسبة الذين أجابوا ب لا قدرت ب 15% و يعتقدون أن العامل المحلي يمكن أن يكتسب الخبرة بمزاولته للعمل و من خلال دمج في الدورات التدريبية .

الجدول (10) يوضح انضباط العامل الأجنبي سبب الاستعانة به

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	47	89%
لا	06	11%
المجموع	53	100%

بيانات الاستمارة السؤال (10)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بنعم قدرت بـ 89% و الذين يعتقدون أن انضباط العامل الأجنبي سبب في الاستعانة به و يرون أن هذا الانضباط راجع للمبادئ التي يكتسبونها منذ الصغر، فمن مبادئ الإدارة الأمريكية انضباط و احترام القواعد و القوانين و اللوائح المعمول بها في مكان العمل . في حين نجد أن نسبة 11% يعتقدون أن الانضباط ليس سبب في الاستعانة بالعمالة الأجنبية و يرجعون ذلك لأن هناك قواعد تطبق على كل العمال بغض النظر عن -جنسيتهم.

الجدول (11) يوضح وجود سياسات تفرض التواجد الأجنبي

النسبة	التكرار	الاحتمالات
92%	49	نعم
08%	04	لا
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم(11)

من خلال بيانات الجدول (11) يتبين أن نسبة 92% من أفراد العينة يرون أن هناك سياسات تفرض و تحتم التواجد الأجنبي، و يمكن أن يرجع ذلك للاتفاقيات الدولية و الشراكة الأوروبية . أو أن الزبون يطلب في تعاملاته الأجانب كما يمكن أن يعزى لحركة نقل العمال التي تعرفها الشركة من حين إلى آخر . في المقابل نجد نسبة 08% يرون أن ليس هناك سياسات تفرض التواجد الأجنبي لأن الشركة في حد ذاتها أجنبية فلا بد من وجود أجانب بها.

الجدول (12) يوضح التزام العمالة الأجنبية بمواعيد العمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
89%	47	نعم
11%	06	لا
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (12)

من خلال الجدول الموضح أعلاه نجد أن نسبة 89% يرون أن العمالة الأجنبية تلتزم بمواعيد العمل و تنجز الأعمال المطلوبة منها بدقة و يعزى ذلك لاحترامها قيمة الوقت و لديها روح التفاني في العمل و حب العمل وتحملها لساعات العمل الطويلة و المقدرة بـ 12 ساعة يوميا، في حين نجد نسبة اللذين يرون أن العمالة الأجنبية لا تلتزم بمواعيد العمل تبلغ 11%؛ ويعزى ذلك لكون أن العمالة الأجنبية تتمتع بأيام راحة خلال الأعياد مثل عيد رأس السنة وغيرها، ولا تكثرت بالعمل وعادات وتقاليد المنطقة.

الجدول (13) يوضح الهدف من جلب العمالة الأجنبية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	48	91%
لا	05	09%
المجموع	53	100%

بيانات الاستمارة السؤال رقم (13)

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نسبة 91% يرون أن الهدف من جلب العمالة هو إكساب العمالة الوطنية لقدرات و مهارات جديدة و يعتقدون أن مع مرور الوقت و بعد اكتساب العمالة الوطنية للمهارة المطلوبة يمكن أن تحل مكان العمالة الأجنبية و تصبح عنصرا فعالا في الشركة، وهو ما أشار إليه بارسونز بالتكامل بين أنساق الفرعية لكي يحقق النسق الكلي أهدافه. في حين نجد نسبة 09% يعتقدون أنه ليس الهدف من جلب العمالة الأجنبية إكساب العمالة الوطنية للمهارة، كما أن العمالة الأجنبية تستهدف اليد العاملة الجزائرية ذات الكفاءة العالية.

2- عرض و تحليل البيانات الخاصة بالتساؤل الثاني: حول علاقة اليد العاملة الأجنبية بزيادة نسبة البطالة في الجزائر .

الجدول (14) يوضح درجة الاحتياج للعمالة الأجنبية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
21%	11	كبيرة
42%	22	متوسطة
38%	20	قليلة
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (14)

من الجدول المبين أعلاه نجد أن نسبة 42% يعتقدون أن درجة احتياجهم للعمالة الأجنبية متوسط و هذا بغرض كسب الخبرة و المهارة من العمالة الأجنبية في حين نجد نسبة 38% يرون أن درجة احتياجهم للعمالة الأجنبية قليل لأنه من الممكن الاستغناء عنها و يحلون العمالة المحلية في مكانها في الوظائف التي لا تتطلب العمالة الأجنبية، بينما نجد اللذين يرون أن درجة احتياجهم للعمالة الأجنبية بدرجة كبيرة في المرتبة الأخيرة بنسبة 21% و هذا ما يفسر أنهم يعتمدون على العمالة الأجنبية و يرونها تمتلك المؤهلات و الخبرات اللازمة لشغل الوظائف و تعتبر مهمة لانجاز بعض الأعمال . وهو ما يدل على وجود تكيف بين العمالة الأجنبية و العمالة المحلية. و هو من بين متطلبات البنائية الوظيفية تحقيق التكيف و التكامل.

الجدول (15) يوضح أهمية تواجد العمالة الأجنبية لإنجاز الأعمال

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	15	%28
لا	38	%72
المجموع	53	%100

بيانات الاستمارة السؤال رقم (15)

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن نسبة 72% من عينة الدراسة يرون أن العمالة الأجنبية ليست مهمة لإنجاز الأعمال و يمكن أن يعزى ذلك إلى أن العمال المحليون قادرون على العمل بدل العمالة الأجنبية التي يمكن أن تتطلب أجر عالي مقابل استيرادها، لأن هناك إطارات و مؤهلات محلية يمكنها أن تزاو العمل بأقل تكلفة و أكثر دقة و يجوب النهوض بالاقتصاد الوطني، في المقابل 28% تمثل نسبة اللذين يؤكدون أن وجود العمالة الأجنبية مهم لإنجاز العمل لما يتوفر لديهم من معارف و خبرة.

الجدول (16) يوضح عدم الحصول على عمل راجع للتواجد الأجنبي.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	08	%15
لا	45	%85
المجموع	53	%100

بيانات الاستمارة السؤال رقم (16)

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين أن نسبة 85% يرون أن العمالة الأجنبية لا تشكل عائق بالنسبة للحصول على عمل و هذا يؤكد أن هذه الفئة مدركة بأن للعمالة الأجنبية دور مهم في تحقيق التنمية و ذلك باعتبارها طرفا فعالا في تنفيذ برامج

التمنية في حين نجد نسبة 15% يعتقدون أن التواجد الأجنبي سبب في عدم الحصول على مناصب شغل مما يقلل من فرصهم في الحصول على منصب عمل.

الجدول (17) يوضح سبب الاعتماد على العمالة الأجنبية بدل المحلية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
30%	16	نعم
70%	37	لا
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (17)

من خلال الجدول رقم 17 يتبين أن نسبة 30% يعتبرون أن السبب الرئيسي في الاعتماد على العمالة الأجنبية بدل المحلية راجع لامتلاك هذه الفئة الخبرة الكافية والمؤهلة للتسيير، خاصة في المشاريع الكبرى وهذا يتطابق مع نتائج الدراسة السابقة (لعنان مسيكة، 2011) التي بينت أن زيادة العائدات النفطية و توسع المشاريع أدى لاستجلاب اليد العاملة الأجنبية، في ظل محدودية الإمكانيات البشرية المؤهلة في حين نجد نسبة 70% يعتقدون أن اليد العاملة المحلية مؤهلة و تمتلك الخبرة الكافية في التسيير و أن الشباب الحامل للشهادات قادر على إدارة المشاريع الضخمة و يمتلكون إمكانيات تقنية عالية مؤهلة كما يمتلكون أفكار و تصورات مستقبلية تؤهلهم للتسيير¹.

¹-لعنان مسيكة , العمالة الوافدة إلى الجنوب الجزائري و أبعادها الاجتماعية والإنسانية دراسة ميدانية ب تمارست و أدرار, رسالة دكتوراه العلوم في تنمية و تسيير الموارد البشرية جامعة منتوري قسنطينة 2011, ص 62.

الجدول (18) يوضح توافق مؤهلات خريجي الجامعة مع متطلبات العمل في المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	44	%83
لا	09	%17
المجموع	53	%100

بيانات الاستمارة السؤال رقم (18)

من خلال الجدول رقم 18 يتضح لنا أن نسبة 83% أفراد العينة أكدوا بان مؤهلات خريجي الجامعة تتوافق مع متطلبات العمل داخل المؤسسة، و هذا ما يؤكد مواكبة نظام الجودة في التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في حين نجد نسبة 17% أقرؤا بأنه لا يوجد هناك توافق ربما لأنهم يشغلون مناصب بعيدة عن تخصصهم و تكوينهم الجامعي.

الجدول (19) يوضح إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الأجنبية

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	44	%83
لا	09	%17
المجموع	53	%100

بيانات الاستمارة السؤال رقم (19)

من خلال الجدول رقم 19 يتضح أن نسبة 83% يعتقدون أن العمالة الوطنية قادرة على إحلال مكان العمالة الأجنبية، و ذلك نتيجة لامتلاكهم مؤهلات تمكنهم من التحكم في تطبيق التقنيات الحديثة للنماذج الاقتصادية على مختلف الإستراتيجيات و الوضعيات الملائمة. كما يعتقدون بأن العمالة المحلية تمتلك القدرة على تسيير المؤسسات الاقتصادية بأنواعها. وفي المقابل نجد نسبة 17% يرون بأن هناك بعض التخصصات لا يمكن للعمالة الوطنية تسييرها و لا يمكن تغطية هذا العجز في التسيير إلا بوجود العمالة الأجنبية التي تتمتع بالخبرة الكافية في التسيير. وهو ما أسماه ميرتون بالجانب الوظيفي للعمالة الأجنبية لازالة الجمود.

الجدول (20) يوضح تكاتف العمالة الأجنبية يحرم العمالة الوطنية من فرص العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	11	21%
لا	42	79%
المجموع	53	100%

بيانات الاستمارة السؤال رقم (20)

من خلال الجدول رقم 20 يتبين أن نسبة 79% يؤكدون أن التكتاف الأجنبي لا يعتبر سبب في إقصاء العمالة الوطنية لشغل المناصب، و إنما هناك العديد من الأنشطة تحتاج فعلا للأيدي العاملة الأجنبية و بعض الخبرات المهنية، في حين نجد نسبة 21% يعتقدون أن التكتاف الأجنبي هو السبب الرئيسي في حرمان العمالة الوطنية من فرص العمل؛ فسيطرة العمالة الأجنبية على بعض التخصصات و إسناد لهم مهمة تسيير المشاريع الكبرى يجعلهم يستقطبون ذويهم لشغل مناصب العمل مما يقلل من فرص العمالة الوطنية في الحصول على منصب عمل.

الجدول (21) يوضح العمالة الأجنبية سبب في انتشار الفقر .

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	08	15%
لا	45	85%
المجموع	53	100%

بيانات الاستمارة السؤال رقم (21)

من خلال الجدول رقم 21 يتبين أن نسبة 85% يؤكدون بأن العمالة الأجنبية لا تعتبر سببا في انتشار الفقر و هذا يعني أن هناك عوامل أخرى تسببت في انتشار الفقر ولا علاقة للعمالة الأجنبية في ذلك، في حين نجد نسبة 15% يرون بأن العمالة

الأجنبية سببا في انتشار الفقر و ذلك بسيطرتها على مناصب الشغل مما يقلل من فرصة الحصول على مناصب عمل للعمالة المحلية.

الجدول (22) يوضح سبب الاستغناء عن العمالة الوطنية.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
21%	11	نعم
79%	42	لا
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (22)

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 79% من أفراد العينة يؤكدون بأن العمالة الوطنية تمتلك يد عاملة متخصصة و مؤهلة و لا يمكن الاستغناء عنها، و هذا ما يتطابق مع الجدول 18 الذي يوضح توافق مؤهلات خريجي الجامعة مع متطلبات العمل مما يعزز من فرصهم في شغل المناصب في حين نجد نسبة 21% يرون بأن نتيجة لوجود عجز في تسيير بعض التخصصات و ضعف للكفاءات الوطنية يتم اللجوء إلى العمالة الأجنبية ذوي الخبرات و الكفاءات و تمتعهم بقدرات تمكنهم من الابتكار و الإبداع في هذا التخصصات. و هذا ما أكدته ميرتون في نقل العمالة الأجنبية للخبرات و المعارف في مختلف الأدوار داخل النسق من خلال الدور الوظيفي للعمالة الأجنبية.

الجدول (23) يوضح الصراع الوظيفي سبب في عدم الحصول على منصب أعلى

النسبة	التكرار	الاحتمالات
15%	08	نعم
85%	45	لا
100%	53	المجموع

بيانات الاستمارة السؤال رقم (23)

من خلال الجدول الموضح أعلاه يتبين أن نسبة 85% من المبحوثين يؤكدون أن الصراع الوظيفي لا يعتبر سبب في عدم الحصول على منصب أعلى، و أن الخبرة و الكفاءة من أهم العوامل التي تساعد على الظفر بمنصب أعلى، و هذا يعني أن المؤسسة تعتمد نظام الترقية على أساس الجدارة للحصول على منصب أعلى و لا توجد أي اعتبارات أخرى يتم اعتمادها في ذلك. في حين نجد نسبة 15% من أفراد العينة يعتقدون بأن الصراع الوظيفي سبب في عدم الحصول على منصب أعلى و ربما يرجعون ذلك إلى التواجد الأجنبي الذي تتوفر لديه الخبرات و الكفاءات يولد صراع بين ذوي الخبرات و الكفاءات المحلية مما يولد الصراع بين هاتين الفئتين وهذا بدوره يؤدي إلى الإجهاد الذهني و البدني وهذا يتوافق مع نتائج الدراسة الثانية (بوكرومة و العيفة، 2014). حيث توصلنا إلى أن اختلاف القيم يؤدي إلى مجموعة من المشاكل منها فشل التكيف و الإجهاد الذهني والبدني.¹

¹ - مداخلة "جلال بوكرومة" محمد العيفة، تحت عنوان "الهوية المهنية في المجال المهني المتعدد الثقافات دراسة ميدانية في معمل تكرير البترول بمشروع Topping de condensat بسكيكدة"، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2014، ص 12.

ثانيا : عرض نتائج الدراسة الميدانية .

انطلاقا من أهداف الدراسة توصلنا إلى :

(1) النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية:

- وجدنا أن 89% من العمال من فئة الذكور, بينما شكلت نسبة الإناث 11% و قد فسرنا ذلك بأن الرجل يتحمل العمل في ظل النشاط الصناعي الذي يميز الشركات البترولية عكس المرأة التي تتواجد إلا في أعمال النظافة الإدارة .
- كما أن فئة العمال الغالبة في المؤسسة هي الفئة التي تتراوح أعمارها من 36 سنة إلى 45 سنة بنسبة 72% و هذا دليل على أن هذه الفئة لها القدرة على العمل و تحمل المسؤولية ناهيك عن الخبرة التي تكتسبها.
- توزع المستوى المهني إلى ثلاث فئات , حيث مثلت نسبة 81% فئة الإطارات التقنية و الإدارية , و تشكل ما نسبته 19% من العمال فئة عمال التنفيذ .
- كما تتوزع أقدمية العمل بين ثلاثة فئات , من سنة 01 إلى 06 سنوات , من 07 سنوات إلى 12 سنة , و من 13 سنة إلى 18 سنة . حيث توصلت الدراسة إلى أن 49% من العمال ينتمون إلى الفئة الثانية , بينما 42% من العمال ينتمون إلى الفئة الثالثة و النسبة المتبقية و المتمثلة بـ 09% من العمال الذين ينتمون إلى الفئة الأولى.

(2) النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول:

- والمعنون كالتالي : 1- ما السبب الرئيسي وراء الاستعانة باليد العاملة الأجنبية في الجزائر ؟
- توصلت الدراسة إلى أن رؤساء العمل كان موزعا بين جزائريين و أجانب و كان بنسب تقريبا متساوية..
- كما توصلت الدراسة أن هناك أعمال تتطلب التواجد الأجنبي بنسبة 81%
- كفاءة اليد العاملة الأجنبية سبب في الاعتماد عليها .

- قدرة العمالة الأجنبية على التحكم في الوسائل التكنولوجية الحديثة ليس سبب في الاستعانة بها .
- توصلت الدراسة إلى أن توفر الخبرة لدى العامل الأجنبي و انضباطه أدى لجلبه . وهو ما تسعى الولايات المتحدة الأمريكية تعميمه على العامل بأكمله حيث أشار الجابري بقوله: "إن العولمة هي العمل على تعميم نمط حضاري، يخص بلدا معيناً وهو الو.م.أ بالذات على بلدان العالم أجمع، فهي ليست مجرد آلية من آليات التطور التلقائي للنظام الرأسمالي بل إنها أيضا بالدرجة الأولى دعوة إلى تبني نموذج معين، بعبارة أخرى فالعولمة تعكس مظهرا أساسيا للتطور الحضاري الذي يشهده عصرنا فهي إيديولوجيا تعبر بصورة مباشرة عن إدارة الهيمنة عن العالم و أمركنته." ¹
- هناك سياسات تفرض التواجد الأجنبي و ذلك بنسبة 92%
- التزام العمالة الأجنبية بمواعيد العمل و إنجازها للأعمال المطلوبة منها بدقة من دواعي الاستعانة بها. و هذا ما يعارض الطرح الذي أشار له الجابري أي أن توقيت العمل الذي لا يحترم أوقات الصلاة أو أوقات الإفطار من شأنه أن يكون عاملا سلبيا و هو ما أشار إليه الجابري في قوله : " وما يريده دعاة العولمة ليست الثقافة الأمريكية العلمية، أي ليست الثقافة الأمريكية التي تتلخص في قيم احترام الوقت، الانضباط في المواعيد، حب العمل، التفاني في بدل جهد، إتقان العمل، و لكن المراد بالثقافة الشعبية الأمريكية التي تكمن في أسلوب الحياة الأمريكية كالمأكل، المشرب، الملابس، و التي تعكس سوى المستوى المتدني من الأنشطة الثقافية الأمريكية، لأن الثقافة الرفيعة سوقها محدود." ²
- كما أن الهدف من جلب العمالة الأجنبية هو إكساب العمالة الوطنية للمهارات والخبرات الجديدة . و في حين يرى حسن حنفي عكس ذلك و الذي يرى في هذا الصدد أن الشركات متعددة الجنسيات هي الاستعمار الجديد الذي يريد استنزاف خيرات وطاقات الشعوب الضعيفة، وخاصة دول العالم الثالث و يقول في هذا الصدد : "و بعد عصر التحرر من الاستعمار في هذا القرن، بدأت أشكال الاستعمار الحديث في الظهور باسم مناطق النفوذ، كما تظهر في إحكام الحصار على مناطق الاستغلال الاقتصادي." ³

¹ -محمد عبد الجابري , العولمة و الهوية الثقافية , مجلة المستقبل العربي , مركز دراسات الوحدة العربية , بيروت، العدد 226 , 1997, ص 59.

² -رشيد زرواتي , العولمة الاجتماعية , مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية , العدد 15 , الجزء الأول , 2004 , ص 45 .

³ -حسن حنفي , ما العولمة ؟ , دار الفكر المعاصر , دمشق , ط1, 1999, ص ص 65 . 66 .

(3) النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني :

المعنون تحت : 2- هل أدى وجود اليد العاملة الأجنبية إلى زيادة البطالة في الجزائر ؟

-توصلت الدراسة إلى أن درجة الاحتياج للعمالة الأجنبية كان بين متوسط و قليل و ذلك بنسبة 80% وهو ما يدل على أنه يمكن التخلي عنها . وهو ما يدل على وجود تكيف بين العمالة الأجنبية و العمالة المحلية. و هو من بين متطلبات البنائية الوظيفية

تحقيق التكيف و التكامل

-إن تواجد العمالة الأجنبية ليس مهم لانجاز الأعمال . و هذا لا يتوافق مع طرح تالكوت بارسونز

-تواجد العمالة الأجنبية لا يشكل عائق أمام الحصول على عمل .

- اليد العاملة المحلية مؤهلة و تمتلك الخبرة الكافية في التسيير و أن الشباب الحامل للشهادات قادر على إدارة المشاريع الضخمة و يمتلكون إمكانيات تقنية عالية مؤهلة كما يمتلكون أفكار و تصورات مستقبلية تؤهلهم للتسيير .

- توصلت الدراسة إلى مؤهلات خريجي الجامعة تتوافق مع متطلبات العمل داخل المؤسسة، و هذا ما يؤكد مواكبة نظام الجودة في التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.

- العمالة الوطنية قادرة على إحلال مكان العمالة الأجنبية، و ذلك نتيجة لاملاكهم مؤهلات علمية تتوافق مع متطلبات العمل.

- تكاتف العمالة الأجنبية ليس سبب في إقصاء العمالة الوطنية من الشغل . وهو ما أسماه ميرتون بالجانب الوظيفي للعمالة الأجنبية لازالة الجمود .

- العمالة الأجنبية لا تعتبر سببا في انتشار الفقر و هذا يعني أن هناك عوامل أخرى تسببت في انتشار الفقر ولا علاقة للعمالة الأجنبية في ذلك .

- العمالة الوطنية تمتلك يد عاملة متخصصة و مؤهلة و لا يمكن الاستغناء عنها، و هذا ما أكدته ميرتون في نقل العمالة الأجنبية للخبرات و المعارف في مختلف الأدوار داخل النسق من خلال الدور الوظيفي للعمالة الأجنبية
- الصراع الوظيفي ليس سبب في عدم الحصول على منصب أعلى و هذا ما يؤكد التكامل و التكيف بين الأنساق الفرعية لتحقيق أهداف النسق .

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني هي محاولة الاقتراب من التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و السياسية التي تشهدها بلادنا ، و قد انصبت الدراسة حول ظاهرة العمالة الأجنبية و تأثيرها على اليد العاملة الجزائرية ، و أثرها على زيادة حجم البطالة في الجزائر .

و تشير الدراسة إلى أنه في ظل التغيرات العالمية و الانفتاح الدولي ، لا يمكن رفض الاستثمارات الأجنبية المباشرة و اعتبارها خطر يهدد البلاد ، حيث أن لهذه الاستثمارات مزايا محتملة إذا ما أحسن مراقبتها و بشرط أن لا يتعارض تواجدتها مع خصوصية المجتمع الجزائري ، و احترامها لخصوصية المجتمع المضيف و العمل على المحافظة على هذه الثوابت . محاولة في ذلك توفير مناصب شغل لشباب الوطن المضيف و ذلك بهدف تقليل من نسبة البطالة و إكسابه خبرات و معارف جديدة محاولة بذلك رسكلة و صقل المعارف و المعلومات المكتسبة من الجامعات والمعاهد و تجسيدها في أرض الواقع لكي يصبح الشاب الجزائري عنصر فعال في المجتمع قادر على النهوض بالاقتصاد الوطني و دفع عجلة التقدم و التطور . و لا تكون لديه فكرة المهجرة و البحث عن عمل في دول أخرى و هو ما تعرفه الجزائر بمهجرة الأدمغة .

و منه نستخلص أن توجه الدول النامية نحو اقتصاد السوق كان بتأثير دوافع ذاتية و أخرى موضوعية ، و من تبعات هذا التوجه فتح المجالات الاقتصادية في هذه الدول واسعة أمام القطاع الخاص المحلي و الأجنبي بترقيته و تشجيعه ، و إزالة مختلف المعوقات و الحواجز التنظيمية أمامه .

و لقد برهنت الزيادة في أحجام شركات متعددة الجنسيات في جميع أنحاء العالم على مدى أهميتها من خلال المساهمة في خلق الفرص الاستثمارية التي كان من الصعب توفيرها من قبل المؤسسات المحلية ، نظرا لعدم اكتسابها الخبرة الكافية و محدودية إمكاناتها و التي يمكن من خلالها خلق ميزة تنافسية في الدول النامية و دخولها التجارة العالمية من بابها الواسع .

كما توصلت دراستنا إلى أن العمالة الأجنبية ليست سبب في زيادة حجم البطالة في الجزائر ، و أن هناك عوامل و دواعي دفعت بالجزائر لاستقطاب العمال الأجانب في بعض الميادين . من بين هذه الأسباب كفاءة و خبرة الأجانب و كذا التزامهم بمواعيد العمل .

آفاق مستقبلية للبحث:

- أثر العمالة الأجنبية على هوية العامل المحلي.
- دور العمالة الوافدة في الترويج للمخدرات.
- أثر الشركات متعددة الجنسيات على التشغيل بالجزائر.
- مساهمة الشركات متعددة الجنسيات في نقل التكنولوجيا إلى الجزائر.

قائمة المراجع

كتب :

- 1- السيد عبد الفتاح, بحوث علم الاجتماع المعاصر. دار الفكر العربي, مصر, 1996.
- 2- بلقاسم سلاطنة وحسان الجيلاني: أسس البحث العلمي, ط 2, ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر, 2009.
- 3- حسن المنسي: منهج البحث التربوي, ط 1, دار الكندي, الأردن, 1999.
- 4- حسن حنفي, ما العولمة؟, دار الفكر المعاصر, دمشق, ط 1, 1999.
- 5- خالد حامد, منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية, دط, جسور آفاق المعارف, الجزائر, 2008.
- 6- رستم لطفي كمال, علم اجتماع الصناعي, دون دن, القاهرة, 1986.
- 7- رشيد زرواتي, العولمة الاجتماعية, مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية, العدد 15, الجزء الأول, 2004.
- 8- عاطف غيث, تطبيقات علم اجتماع, دار الكتاب الجامعية, القاهرة, 1970.
- 9- عامر قنديلجي, البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية, د ط, دار اليازوري للنشر والتوزيع, عمان, الأردن, 2008.
- 10- عامر مصباح, علم اجتماع الرواد والنظريات, ط 1, دار الأمة, الجزائر, 2010.
- 11- عامر بوحوش و محمد محمود الذنبيات, مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث, ط 2, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1999.

12- محمد عبد الجابري ، العولمة و الهوية الثقافية ، مجلة المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، العدد 226 ، 1997.

13- مربيقي السعيد، التغيرات السكانية في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.

14- وائل عبد الرحمان التل ، عيسى محمد قحل ، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، د ط ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008.

معاجم وقواميس:

15- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية، مكتبة لبنان، 2003.

رسائل علمية:

16- الزهراني ، دور الأساليب التنظيمية للحد من تخلف الوافدين للحج و العمرة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف، 1999.

17- لعنان مسيكة ، العمالة الوافدة إلى الجنوب الجزائري و أبعادها الاجتماعية والإنسانية دراسة ميدانية ب تمنراست و أدرار، رسالة دكتوراه العلوم في تنمية و تسيير الموارد البشرية جامعة منتوري قسنطينة 2011.

18- مرابط أحلام ، واقع المنظومة التربوية الجزائرية، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع 2005.2006 .

19- محمد بومخولف ، التوظيف الصناعي و أثاره العمراني، أطروحة دكتوراه دولة علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1995.

مداخلات:

20- مداخلة "جلال بوكرومة" محمد العيفة, تحت عنوان " الهوية المهنية في المجال المهني المتعدد

الثقافات دراسة ميدانية في معمل تكرير البترول بمشروع Topping de condensat بسكيكدة , " كلية

العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2014 .

كتب باللغة الأجنبية :

21-Echaude Maison , C D Bazoureau Fetal Dictionnaire d'économie et des

Sciences Sociales, édition Nathan, Paris, 1972

استمارة استبيان

أخي الموظف أخي الموظفة تحية طيبة :

في إطار إنجاز مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم بعنوان " أثر العمالة الأجنبية على اليد العاملة الجزائرية " نضع بين يديك هذا الاستبيان و نرجو منك مساعدتنا في الإجابة عن الأسئلة المطروحة وذلك بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي تعبر عن رأيك مع التأكد من أن هذه المعلومات ستبقى سرية ولن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

المحور الأول : البيانات الشخصية .

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن:
- 3- المستوى المهني: إطار إداري إطار تقني عامل تنفيذ
- 4- الأقدمية في العمل : من سنة واحدة إلى 6 سنوات
من 7 سنوات إلى 12 سنة
من 13 سنة إلى 18 سنة

المحور الثاني : دواعي الاستعانة باليد العاملة الأجنبية .

- 5- هل رؤسائك في العمل ؟ أجنب جزائريون
- 6- حسب رأيك هل هناك أعمال تتطلب التواجد الأجنبي ؟ نعم لا
- في كلتا الحالتين لماذا؟.....
- 7- كفاءة العمالة الأجنبية سبب في الاعتماد عليها في الوظائف الحساسة ؟ نعم لا
- 8- هل قدرة العمالة الأجنبية في التعامل مع الوسائل الحديثة سبب في الاستعانة بها ؟ نعم لا
- 9- هل توفر الخبرة المطلوبة لدى العامل الأجنبي أدى لجلبه ؟ نعم لا
- 10- حسب رأيك انضباط العمال الأجانب أثناء العمل سبب في الاعتماد عليها؟ نعم لا
- 11- هل هناك بعض السياسات تفرض التواجد الأجنبي ؟ نعم لا
- 12- العمالة الأجنبية ملتزمة بمواعيد العمل و تنجز الأعمال المطلوبة منها بدقة ؟ نعم لا
- 13- هل الهدف من جلب اليد العاملة الأجنبية هو اكتساب العمالة المحلية قدرات و مهارات جديدة؟ نعم لا

المحور الثالث: علاقة اليد العاملة الأجنبية بزيادة نسبة البطالة في الجزائر .

- 14- ماهي درجة احتياجكم للعمالة الأجنبية لشغل الوظائف ؟ كبيرة متوسطة قليلة
- 15- وجود العمالة الأجنبية مهم لإنجاز العمل ؟ نعم لا
- 16- هل عدم حصولك على وظيفة راجع إلى العمالة الأجنبية ؟ نعم لا
- 17- هل وفرة رؤوس الأموال و قلة خبرة العمالة المحلية سبب في الاعتماد على العمالة الأجنبية بدل المحلية ؟ نعم لا
- 18- هل تتوافق مؤهلات خريجي الجامعات الجزائرية مع متطلبات العمل في مؤسستكم ؟ نعم لا
- 19- هل يمكن أن تحل العمالة الجزائرية مكان العمالة الأجنبية في بعض التخصصات ؟ نعم لا
- مهما كانت إجابتك كيف ذلك ؟
- 20- هل تكاتف العمالة الأجنبية مع بعضها يحرم اليد العاملة الجزائرية من فرص العمل في بعض المهن؟ نعم لا
- 21- هل تواجد العمالة الأجنبية سبب في انتشار الفقر؟ نعم لا
- 22- عدم قدرة العمالة الوطنية على الابتكار و الإبداع سبب في الاستغناء عليها ؟ نعم لا
- 23- هل الصراع الوظيفي سبب في عدم حصولك على منصب أعلى ؟ نعم لا
- 24- إذا كان لديك آراء حول الموضوع لم يتم التطرق إليها و تريد إضافتها يمكنك أن تدلي بها؟

.....

.....

.....

.....

Résumé

Cette étude visait à identifier le statut des travailleurs étrangers dans la société HALLIBURTON b Hassi Messaoud Ouargla et son impact sur la main-d'œuvre algérienne. Cette étude a porté sur la question clé suivante:

- Quel est l'impact des travailleurs étrangers sur la société du travail halliburton algérien Hassi Messaoud

Et sous cette sous-question des questions, à savoir:

1. Quelle est la principale raison derrière l'utilisation de main-d'œuvre étrangère en Algérie?
2. La présence de la main-d'œuvre étrangère à l'augmentation du chômage en Algérie?

L'étude est divisée le long d'un théoriques porte sur les indicateurs de l'étude, et une autre étude de l'application a sur halliburton travailleurs Ouargla utilisaient le questionnaire comme un outil clé dans la collecte initiale de données, et appliquée à l'échantillon, délibérément, composé de 53 employés (20%) de la population étudiée composé de 268 employés, il a été distribué (53) sur le questionnaire distingué l'échantillon de l'étude était (53) formes de récupération. Lorsque nous avons utilisé l'approche descriptive et analytique.

L'étude a conclu que les résultats les plus importants:

* L'étude a montré qu'il y avait un impact positif des travailleurs étrangers sur la main-d'œuvre locale dans halliburton Ouargla main ferme.

* Qu'il ya beaucoup de raisons pour l'embauche de main-d'œuvre étrangère et cela est ce que nous sommes arrivés à lui par les réponses des répondants, parmi ces raisons d'efficacité et de main-d'œuvre étrangère et de l'expertise .

* Ce travail étranger est pas la raison de la montée du chômage en Algérie, de sorte que les travailleurs locaux peuvent remplacer la main-d'œuvre étrangère dans certaines disciplines,

Mots-clés: Emploi, expatrié, la main d'œuvre, l'immigration, le travail.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع العمالة الأجنبية في شركة HALLIBURTON ب حاسي مسعود ورقلة وأثرها على اليد العاملة الجزائرية . تمحورت هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي :

- ما هو أثر العمالة الأجنبية على اليد العاملة الجزائرية بشركة Halliburton حاسي مسعود

وتندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية وهي :

1- ما السبب الرئيسي وراء الاستعانة باليد العاملة الأجنبية في الجزائر ؟

2- هل أدى وجود اليد العاملة الأجنبية إلى زيادة البطالة في الجزائر ؟

و تنقسم الدراسة إلى جانب نظري يتناول مؤشرات الدراسة، وآخر تطبيقي تمت فيه الدراسة على عمال Halliburton ورقلة حيث تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، و طبقت على عينة قصدية مكونة من (53) موظفًا بنسبة (20 %) من مجتمع الدراسة المكون من (268) موظفًا، حيث تم توزيع (53) استبانة حيث قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وخلصت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

*أظهرت الدراسة أن هناك أثر إيجابي للعمالة الأجنبية على اليد العاملة المحلية في شركة Halliburton ورقلة.

* أن هناك العديد من الأسباب التي دفعت إلى الاستعانة باليد العاملة الأجنبية و هذا ما توصلنا له من خلال إجابات المحوثين ، من بين هذه الأسباب كفاءة و خبرة العمالة الأجنبية .

* أن العمالة الأجنبية ليست سبب في زيادة البطالة في الجزائر و ذلك أن العمالة المحلية يمكنها أن تحل مكان العمالة الأجنبية في بعض التخصصات .

الكلمات المفتاحية:العمالة ، الوافد ، اليد العاملة ، الهجرة ، العمل .