



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التجارية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني

في ميدان العلوم التجارية

التخصص: مالية وتجارة دولية

اليد العاملة الأجنبية وتحسين الأداء الوظيفي

في المؤسسة الاقتصادية:

عينة من المؤسسات الخاصة بولاية الوادي

إشراف الدكتور:

_ د. عبيدلي عبد القادر

من إعداد الطلبة:

• جاب الله محمد

• مسغوني داود

• موساوي اسامة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. بن مير محمد الطيب	أستاذ محاضر أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيسا
د. بن بردي حنان	أستاذ محاضر أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشا
د. عبيدلي عبد القادر	أستاذ محاضر أ-	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقررا

لسنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِهْدَاء

الى روحه الطاهرة.... الوالد الكريم رحمه الله
الى تلك الصابرة نور الحياة وزينتها.... امي
الى زوجتي وابنائي واخوتي...
الى كل من علمني حرفا...
الى كل مجتهد...
اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى ابراز دور العمالة الأجنبية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، وقد تم اجراء دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الخاصة بالوادي والتي انتدبت عمال أجنب على مستوياتها: وهي مجمع التجاني الصناعي TPL، ومؤسسة روابال مونديال، ومؤسسة نجمة دقيق، ومؤسسة عومر لصناعة الاعلاف. وقد اعتمد في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات والمعطيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الاستبيان كأداة للدراسة وتم توزيعه داخل المؤسسات على عينة قدرها 45 عامل، واعتمد في تحليل مخرجات الاستبيان على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss). ولاختبار الفرضيات استخدمت المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، اختبار تحليل التباين الأحادي، كما تم استخدام أساليب تحليل الانحدار والارتباط لإثبات وجود علاقة بين متغيرات الدراسة. وفي الاخير خلصت الدراسة إلى ان الدولة الجزائرية تعمل على ضبط حركة جلب العمالة الأجنبية، والعمل على حصرها في مجالات تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية. كما سجلت تباين في وجهات نظر العاملين في اهمية جلب العمالة الأجنبية.

الكلمات المفتاحية: اليد العاملة الأجنبية، الأداء الوظيفي، المؤسسة الاقتصادية، تحسين الأداء الوظيفي.

Abstract:

This study aims to highlight the important role of foreign work force in the improvement of the professional performance in the Private economic institution in EL OUED. Therefore, the researchers had made an applied study on a set of economic establishments in El-oued City, who foreign work force at their level. These establishments are Tedjani Industrial Complex TPL /Mondial Royal Institution /Nadjma Dakik Institution. as well Awemer Institution for Fodder Manufacturing.

The study adopted the descriptive and analytical methodology in collecting the database related to the study. Thus, we used the survey as a tool of study, and submitted to a sample of 45 laborers. Additionally, we adopted the Programme of Statistical Package for the Social Sciences (Spss) to analyze the survey's outlets. For analyzing the hypothesis, we used to prove the interrelationship among the variables of the study.

In the end, the study concluded that the Algerian state is working to control the movement of foreign work, and work to limit it to the areas of improving job performance in economic institutions. It also recorded a discrepancy in the views of workers on the importance of bringing in foreign workers.

Key words: the foreign workforce, the professional performance, the economic institution. Job performance improvement.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	الإهداءات
/	شكر وتقدير
/	ملخص الدراسة
/	فهرس المحتويات
/	فهرس الجداول والأشكال
أ-هـ	مقدمة
الفصل الأول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للعمالة الأجنبية.
08	المطلب الأول: مرتكزات نظرية حول العمالة الأجنبية في الجزائر.
14	المطلب الثاني: تشريعات وأليات تسيير العمالة الأجنبية دوليا وفي الجزائر.
26	المبحث الثاني: الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية.
26	المطلب الاول: مفهوم وعناصر الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية واهميته.
29	المطلب الثاني: طرق تقييم الاداء الوظيفي وسبل تحسينه عن طريق اليد العاملة الاجنبية.
36	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للعمالة الأجنبية والأداء الوظيفي.
36	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة للعمالة الأجنبية والأداء الوظيفي.
40	المطلب الثاني: عرض فروقات الدراسة.
41	خلاصة الفصل الاول:
الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي	
عينة من المؤسسات الاقتصادية الخاصة بولاية الوادي	
44	تمهيد

45	المبحث الأول: الطرق والأدوات المستعملة في الدراسة
45	المطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة
48	المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
49	المطلب الثالث: اختبار الثبات للاستبيان
50	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة
50	المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.
56	المطلب الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة.
60	المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
72	خلاصة الفصل:
73	خاتمة
77	قائمة المصادر والمراجع
82	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
45	كيفية توزيع وجمع استبيان على عينة الدراسة	1
46	توزيع درجات مقياس ليكارت الثلاثي	2
47	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	3
49	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	4
50	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	5
51	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	6
52	توزيع عينة الدراسة المستوى التعليمي	7
53	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي	8
54	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	9
55	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل بالمؤسسة	10
56	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول	11
57	الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة نحو المحور الثاني.	12
60	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	13
61	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول	14
63	نتائج اختبار فرق المتوسطين لآراء الباحثين تجاه إبداع العاملين تبعاً لمتغير الجنس	15
64	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول حسب بعد الإنتاج	16
65	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول حسب بعد التعامل.	17
66	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة	18

	الدراسة للمحور الأول حسب بعد المبادرة	
67	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول حسب بعد روح الفريق	19
68	اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي.	20
69	اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي.	21
70	نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول حسب اختلاف الجنسيات	22

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
50	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس	01
51	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب السن	02
52	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة المستوى التعليمي	03
53	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي	04
54	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	05
55	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل بالمؤسسة	06

مقدمة

تمهيد

تعتبر حرية الانسان في التنقل وحرية في اختيار العمل اللائق به والمناسب لقدراته، وحرية ارباب العمل في اختيار العامل الذي يناسبهم من العوامل التي ساهمت في تنامي ظاهرة تنقل اليد العاملة من دولة الى اخرى، او ما بات يعرف حديثا بهجرة اليد العاملة او اليد العاملة الاجنبية.

كما ان موضوع تنقل الانسان من بلد الى بلد ومن منطقة الى اخرى بحثا عن العمل عرف منذ القدم، ولكن ومع تنامي حاجياته وتنوعها، وتوسع اقتصاديات الدول وحاجياتها للتطوير. خاصة في ظل العولمة الاقتصادية، ومع توافر عوامل الانتاج بما فيها عامل اليد العاملة بنسب متفاوتة حسب المناطق والدول. اصبحت الاقتصاديات الحديثة تبحث عن هذه العوامل وتحاول جلبها من داخل وخارج الحدود بما يحقق تخفيضا في تكلفة العملية الانتاجية، او بحثا عن جودة أكثر لمنتجاتها، او امتلاك قدرات كانت مفقودة لديها. وهو ما يسهم بشكل فعال في تحسين اداءها او زيادة تنافسيتها وبالتالي ضمان تموضعها واستمراريتها. وباعتبار ان اليد العاملة عنصر مهم من عناصر العملية الانتاجية فان امتلاك يد عاملة ذات تأهيل وكفاءة عالية، او ذات تكلفة منخفضة يساهم ايضا في تحقيق هذه العناصر المهمة في دورة حياة المنتج والمؤسسة.

وقد لجأت العديد من الدول الى جلب اليد العاملة الاجنبية من الخارج لأسباب مختلفة حسب خصوصياتها واحتياجاتها. والجزائر ايضا لجأت الى هذا النوع من العمالة منذ فجر الاستقلال لتغطية العجز في الكفاءات واليد العاملة المؤهلة الذي كان في العديد من القطاعات كالتربية والتعليم والصحة وغيرها من القطاعات الحيوية والاقتصادية، ثم كانت الحاجة الى ذلك مع بدايات السبعينات وفترة المخططات الخماسية، وحتى في فترة انفتاح السوق بغية مرافقة التطور الصناعي وتشيد البنى التحتية الضخمة وغيرها من البرامج التي كانت تسطرها الدولة الجزائرية في كل مرحلة من المراحل.

وعليه فقد اتخذت العديد من المؤسسات الجزائرية جلب اليد العاملة الاجنبية كأسلوب لترقية اداء عاملها وزيادة انتاجيتها وتحسين جودتها. كما حرص المشرع على ضبط حركتها، وتوجيهها في الاطر التي انتدبت من اجلها، وتقنينها وتكييفها وفق الاولويات الاقتصادية للبلاد، وضمان مصالح اليد العاملة المحلية. ووفق احترام التشريعات والاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها الجزائر في إطار حماية حقوق هذه الفئات وضبط توافدها وتنقلها عبر الدول.

1. اشكالية البحث: ومن خلال ما سبق فإننا نطرح الاشكالية التالية:

هل ساهمت العمالة الاجنبية في تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الخاصة بولاية الوادي

الجزائر؟

وانطلاقا منها يمكن ان نطرح الاشكاليات الفرعية التالية:

- أ- ماهي القوانين والتشريعات المنظمة للعمالة الاجنبية للجزائر.
- ب- كيف تناولت الدراسات السابقة العلاقة بين العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية.
- ت- من وجهة نظر العمال هل هناك أثر ايجابي للعمالة الاجنبية على الاداء الوظيفي لبعض المؤسسات الاقتصادية الخاصة بولاية الوادي.

2. الفرضيات: للإجابة على الاشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية قمنا بطرح الفرضيات التالية:

- أ- تساهم القوانين الجزائرية في استقطاب العمالة الاجنبية وتنظيم سوقها.
- ب- تؤدي الاستفادة من مهارة العمالة الاجنبية الى تحسن الاداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الخاصة بالوادي.
- ت- هناك اجماع لدى المستخدمين بالمؤسسات الاقتصادية حول اهمية العمالة الاجنبية في تحسين الأداء الوظيفي.

3. مبررات الدراسة: هناك عدة اعتبارات دعتنا لاختيار هذا الموضوع:

- أ- رغبة الطلبة في التطرق لموضوع حركة العمالة الأجنبية كعامل من عوامل الإنتاج التي تمثل عصب نظريات التجارة الدولية الحديثة.
- ب- التطرق لموضوع العمالة الاجنبية من زاوية دوره في تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية، كسابقة لم يتم التطرق لها من قبل.
- ت- الاداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية ودوره في استمرارية وتنافسية المؤسسة.

4. اهداف الدراسة: نسعى من خلال هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الاهداف:

- التعرف على اليات مكاميزمات تسيير ملف جلب العمالة الاجنبية في الجزائر.
- تحديد مواطن القوة والضعف في التشريعات المسيرة للعمالة الاجنبية بالجزائر.
- دراسة وتحليل أثر العمالة الاجنبية في تحسين الاداء بالمؤسسة الاقتصادية.

- قياس اهمية التدريب والتكوين من طرف العمال الاجانب في رفع كفاءة العاملين وتأهيلهم.
 - تحديد العلاقة بين العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية بالجزائر
5. اهمية الدراسة:

- التحكم في حركة اليد العاملة الاجنبية وضبط قوانينها يساهم في حسن تسييرها واستغلالها في خدمة الاقتصاد المحلي، وحماية اولوياته لاسيما تشجيع الانتاجية وحماية فرص اليد العاملة المحلية.
- فعالية وتيسير اجراءات تشغيل العمالة الاجنبية يساهم في تقليل العمالة غير الشرعية، ويشجع ارباب العمل على اللجوء اليها كمخرج لزيادة الانتاجية وتحسين الاداء.
- تلعب العمالة الاجنبية دور هام في تحسين الاداء الوظيفي.

6. حدود الدراسة: تم انجاز هذه الدراسة في حدود زمانية ومكانية محددة كما يلي:

الحدود الزمانية: تم انجاز هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 2021/03/15 الى غاية 2021/05/07.

الحدود المكانية: تم اسقاط الجانب المكاني لهذه الدراسة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية الوادي والتي انتدبت على مستواها عمال اجانب اما لتركيب ووضع قيد التشغيل مصانع وورشات صناعية جديدة وتجهيزات معقدة، او بغرض الاستفادة من خبراتهم ونقل تجاربهم وتقنياتهم الميدانية لعمالها، وهذه المؤسسات هي:

- مجمع التجاني الصناعي TPL.
- مؤسسة عومر لصناعة الاعلاف.
- مؤسسة رويال مونديال Royal Mondial.
- مؤسسة نجمة للدقيق.

7. المنهج المتبع والأدوات المستخدمة:

وللإجابة على إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، والوصول إلى أهدافها. اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات، البيانات، والمعلومات المتعلقة بالموضوع محل البحث، وذلك بالاعتماد في جزئه النظري على مجموعة الكتب، الرسائل الجامعية، المجلات، النصوص القانونية، الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، المواقع الرسمية للهيئات والمنظمات الدولية والوطنية.

أما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي فقد تم تناوله على طريقة دراسة حالة، باستخدام العينات والذي يعتمد فيها على الاستبيان للحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث من أجل اختبار فرضيات الدراسة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS وذلك من أجل تحليل ومعالجة معطيات الاستبيان.

8. صعوبات الدراسة:

واجهتنا اثناء بحثنا عدة صعوبات منها:

- اغلب الدراسات السابقة المتوفرة تناولت موضوع العمالة الاجنبية اما من زاوية هجرة اليد العاملة، وحقوق هذه الفئات في المعاملة بالمثل، او من الزاوية القانونية باعتباره الموضوع أصبح موضوعا ذو بعد دولي.
- لم يتم التطرق لموضوع العمالة الاجنبية من قبل كعامل مهم من عوامل الانتاج له أثر مباشر على العملية الانتاجية ومردود المؤسسة الاقتصادية.
- شح المراجع والمعلومات حول الموضوع، كما ان اغلب المعلومات المتوفرة عبر المواقع الرسمية للهيئات والوزارات اغلبها تأخذ البعد الاعلامي وليس البعد العلمي البحثي والأكاديمي.
- المؤسسات الموجودة بالولاية والتي تم توزيع الاستبيان عليها مؤسسات صغيرة ومتوسطة مما يقلل حجم العينات المدروسة.
- ضعف ثقافة الاجابة العلمية على الاستبيان مع وجود حالات الامتناع عن الاجابة اصلا.
- ضيق الحيز الزماني لدراسة.

9. هيكل الدراسة:

تم تناول الموضوع في فصلين، الفصل الاول الجانب نظري والفصل الثاني الجانب التطبيقي:

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

وتم تقسيمه الى ثلاث مباحث:

المبحث الاول: الإطار النظري والمفاهيمي للعمالة الاجنبية وتشريعاتها الدولية وفي الجزائر.

المبحث الثاني: الاداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية وعلاقته بالعمالة الاجنبية.

المبحث الثالث: الدراسات التطبيقية للعمالة الاجنبية والاداء الوظيفي وعرض فروقات الدراسة.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي:

عينة من المؤسسات الاقتصادية الخاصة بولاية الوادي

وتم تقسيمه:

المبحث الأول: الطرق والأدوات المستعملة في الدراسة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

10. نموذج البحث:

تم تناول متغيرات الدراسة من خلال المتغير المستقل العمالة الأجنبية والذي بدوره يشتمل على ثلاث

عناصر هي: التدريب، التكوين، والتدريب بالمحاكات.

والمتغير التابع الأداء الوظيفي والذي يشتمل على: المعرفة بمتطلبات الوظيفة، كمية العمل المنجز،

نوعية العمل المنجز، المثابرة والثوق.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة
الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

تمهيد

تعد اليد العاملة عاملا مهما من عوامل الانتاج في الاقتصاديات الحديثة، كما ان الفروقات الحاصلة في كفاءة العاملين وقدراتهم الانتاجية من دولة الى اخرى، بالإضافة الى حاجيات الدول والمؤسسات الاقتصادية المختلفة الى يد عاملة من خارج حدود الدولة ، جعل من موضوع الهجرة للبحث عن العمل، او ما بات يعرف حديثا بالعمالة الاجنبية من اهم المواضيع ذات البعد الدولي التي عانيت بها المنظمات الدولية والدول واصبحت هناك جهود لتوحيد انماط اللجوء الى جلب العمالة الاجنبية وتحديد حقوقها و واجباتها دون الاضرار بالمصالح الاقتصادية الوطنية ذات الاولوية، وكذا حماية حقوق اليد العاملة المحلية وفرصها في التشغيل. مع ضمان هذه الفئة من العمالة كأقلية تحتاج الحماية والحق في المعاملة بالمثل،

كما ان العمالة الاجنبية اصبحت في العديد من الدول والجزائر واحدة منها، وسيلة لتحسين الاداء الاقتصادي والوظيفي محليا، خاصة فيما يتعلق بتسريع وتيرة الانجاز في العديد من المشاريع الكبرى ومشاريع البنى التحتية، والتي تشهد حالة العزوف عن شغل بعض المناصب فيها كقطاعات البناء، الاشغال العمومية، والاشغال الكبرى. وكذلك وسيلة لنقل التكنولوجيا والتحكم في تقنيات المكننة ونقل الخبرة الاجنبية الى عمالها المحليين، وزيادة الفعالية والكميات المنتجة وجودتها داخل المؤسسة الاقتصادية.

ولتوضيح كل ذلك فقد تطرقنا في الفصل الاول من خلال ثلاث مباحث الى ما يلي:

المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للعمالة الأجنبية.

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للعمالة الأجنبية والأداء الوظيفي.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للعمالة الأجنبية.

سنتناول في هذا المبحث الإطار النظري والمفاهيمي للمتغير المستقل للدراسة من خلال تخصيص المطلب الأول مرتكزات نظرية حول العمالة الاجنبية في الجزائر، أهميتها وأهدافها، شروط تشغيل العمالة الاجنبية والحماية المقررة دوليا وفي الجزائر للعامل الاجنبي. والمطلب الثاني تناولنا تشريعات وأليات تسيير العمالة الأجنبية دوليا وفي الجزائر.

المطلب الأول: مرتكزات نظرية حول العمالة الأجنبية في الجزائر.

يتساءل العديد عن العمالة الاجنبية ومن يحمل صفة العامل الاجنبي وعلى من تطلق هذه التسمية، كما ان اللجوء الى هذا النوع من العمالة يختلف من دولة الى اخرى، كما ان مبررات العمال في الذهاب او الهجرة للعمل خارج حدود دولتهم يختلف من عامل الى اخر ومن دولة الى اخرى، وهو ما سنبينه في هذا المطلب.

الفرع الاول: ماهية العمالة الأجنبية في الجزائر:

عمدت الجزائر الى الاستعانة باليد العاملة الاجنبية منذ فجر الاستقلال، في مجالات شتى كالتعليم والصحة وفي بعض الدوائر الادارية العمومية. لتشمل فيما بعد فترة السبعينيات قطاعات الصناعة، وصولا الى قطاعات البناء والاشغال العمومية والطاقة، وغيرها من القطاعات وهذا خاصة في عهد انفتاح السوق.¹

والمقصود باليد العمالة الاجنبية هنا العامل الاجنبي فقط، وليس الاجنبي بصفة عامة لان الاجنبي يشمل ايضا تلك المؤسسات الاجنبية التي تدخل الدولة في إطار اتفاقيات مبرمة بين الدولة المنشأ والدولة الجزائرية، فعمال هذه المؤسسات يخضعون لأحكام الاتفاقية وليس لأحكام القوانين والتشريعات المنظمة لتشغيل الاجانب.²

كما ان الجزائر وبالموازاة مع اعتمادها هذا التوجه كمقصد اقتصادي وتنموي فقد عمدت الى تطوير ترسانتها القانونية المنظمة لهذا التدفق بما يضمن حماية فرص اليد العاملة المحلية في التشغيل، وكذا ضمان الحقوق القانونية للأجانب لاسيما منها حق المعاملة بالمثل والمساواة، والحق في المقاضاة وغيرها. خاصة وان الجزائر قد وقعت على عديد الاتفاقيات الدولية لاسيما منها الاتفاقية رقم 97 لمنظمة العمل الدولية.

¹ - د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، طبعة 2002، صفحة 111.

² - د/ احمية سليمان، تشغيل اليد العاملة الأجنبية في دول المغرب العربي ودول مجلس التعاون الخليجي / مجلة قانون العمل والتشغيل / اعدد الاول جانفي 2016، ص 9.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

الفرع الثاني: أهمية واهداف العمالة الأجنبية في الجزائر.

اولا: أهمية جلب العمالة الأجنبية في الجزائر.

تكمن أهمية جلب العمالة الأجنبية في الجزائر الى عدة أسباب، اختلفت عبر الأزمنة والظروف الاقتصادية للبلاد وحاجة الاقتصاد الوطني والدولة ككل. ويمكن تلخيصها في الآتي¹:

1. تعويض العجز الحاصل خاصة في مجالات التربية، التعليم العالي، التكوين والصحة. وهذا في فترة ما بعد الاستقلال.

2. الاستفادة من الخبرات وتقنيات التحكم في التكنولوجيا وميكانيزمات الصناعات الثقيلة. وهذا خلال فترة المخططات الخماسية والتوجه الصناعي للدولة.

3. الاستفادة من جودة الخدمات، وقلّة تكلفة اليد العاملة، وهذا خاصة في عهد الانفتاح الاقتصادي وتوجه الدولة نحو تشييد مشاريع البنية التحتية العملاقة كالطريق السيار ومشاريع السكن الكبرى، والتي صاحبها عزوف كبير في أوساط الشباب الجزائري عن العمل في قطاعات البناء والاشغال العمومية². حيث تم اللجوء بصفة خاصة الى جلب اليد العاملة الصينية كنموذج عالمي في سرعة التنفيذ وقلّة التكاليف.

ثانيا: اهداف جلب العمالة الأجنبية في الجزائر.

رغم حرص النظام السياسي على ضرورة توفير الحماية للعامل المحلي من المنافسة الأجنبية، بالإضافة الى تميزه بالانغلاق على نفسه، وعدم ثقته في الاستعانة بالأجنبي الا انه تراخي في بعض الأحيان عن بعض هذه المبادئ من اجل تحقيق اهداف أخرى ذات بعد وطني استراتيجي يمكن تحقيقها من خلال اللجوء الى جلب العمالة الأجنبية نوجز منها ما يلي³:

¹ - د/ بن عزوز صابر، الوجيز في شرح القانون الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع (الجزائر) طبعة 2010، ص 16.

² - التقرير السنوي لحصيلة نشاطات الفرع الولائي للتشغيل الوادي، لسنة 2019.

³ - د/ عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع (الجزائر)، طبعة 2005، ص 71-72.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

1. إعادة بناء المنظومة التعليمية والصحية وتوفير للمواطن خدمات تلي احتياجاته.
2. ضمان توفير تأهيل ميداني للإطار والعمال الجزائري في مختلف الميادين من خلال الاحتكاك بالعمال الأجنبي.
3. نقل التكنولوجيا وتقنيات التحكم الصناعي والمكننة.
4. رفع إنتاجية المشاريع وخفض تكلفتها، واختصار مدة إنجازها.

الفرع الثالث: شروط تشغيل العمالة الاجنبية في الجزائر.

تختلف نظم تقييد حركة تدفق العمالة الأجنبية بغرض حماية العمالة المحلية من المنافسة، وإبقاء فرصها في التشغيل قائمة من دولة لأخرى، والجزائر أيضا مع تأخرها في اصدار قوانين تنظم هذا الشأن وتراقبه الا انها حاولت فرض شروط وقيود تخول لها التحكم في هذه الحركة وتراقبها بما يضمن حق وفرص اليد العاملة المحلية في التشغيل من جهة، وبما يمكن من سيرورة وتحقيق الأهداف التنموية والاقتصادية والاجتماعية ذات البعد الوطني من جهة أخرى. ويمكن تقسيم هذه الشروط الى شروط موضوعية، وأخرى شروط شكلية¹.

اولا: الشروط الموضوعية لتشغيل اليد لعاملة الاجنبية.

وضع المشرع الجزائري شروطا موضوعية للموافقة على تشغيل العامل الأجنبي تتعلق في جزء منها بالمنصب المشغول، وفي الجزء الاخر تتعلق بالعامل ذاته، وهي:

1. شرط متعلق بالمنصب المشغول:

يشترط ان يكون المنصب المراد منحه للعامل الأجنبي من المهن النادرة في سوق الشغل ويتطلب تأهيل متخصص وعالي، بحيث لا يمكن شغله من طرف أي عامل جزائري لا عن طريق الترقية الداخلية ولا عن طريق التوظيف الخارجي بالمؤسسة، وتحويل مهمة التنقيب والتحري عن هذه المناصب وتحيدها للوكالة الوطنية للتشغيل ANEM².

¹ - د/ بن عزوز بن صابر / مقال بعنوان: القيود الواردة على تشغيل العمال الأجانب / مجلة قنون العمل والتشغيل / مجلد 06 العدد 01 جانفي 2021 ص 42 - 55.

² - د/ أهمية سليمان / مرجع سابق. ص 113.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

2. شرط متعلق بالتأهيل المهني للعامل الاجنبي:

يمنع المشرع الجزائري منح جواز العمل او رخصة العمل المؤقتة للعامل الاجنبي مالم يتضمن ملف المعني اثباتات التأهيل المهني، والخبرة العالية التي يتمتع بها العامل الاجنبي واللذان لا يمكن توفرهما لدى العمال المحليين¹.

كما انه يمكن تجاوز هذين الشرطين في حالة ما إذا قامت الدولة بعقد اتفاق تعاون مع دولة اجنبية أخرى او شركات اجنبية أخرى من اجل انجاز مشاريع قومية او في إطار عمليات تبادل دولي كبرى فان العمال الأجانب في هذه الحالة يخضعون لبنود الاتفاقية المبررة ولا يخضعون للتشريع القائم والمتعلق بتحديد شروط وكيفيات جلب العمالة الأجنبية، ومثال هذه الحالة عمليات جلب العمالة الصينية التي تشغل اغلب وظائف البناء والاشغال العمومية بما تلك الوظائف البسيطة منها والتي لا تتطلب تأهيل، ولا مستوى علمي، او خبرة عالية².

كما انه وفي بعض الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية، يعتمد في تشغيل العمال الاجانب على مبدأ المعاملة بالمثل، وهو مبدأ متعارف عليه في القانون الدولي، واقرته التوصية رقم 1919/02 لمنظمة العمل الدولية بشأن المعاملة بالمثل، حيث وبمقتضى هذه التوصية يشترط لإصدار الترخيص أن تكون الدولة المنشأ التي ينتمي إليها العامل الأجنبي بجنسيته، تسمح بعمل الاجانب من الدولة الوجهة المراد العمل بها، على أن يكون هذا السماح عمليا، ومن امثلة الدول التي تعمل بهذا المبدأ نجد الدولة المصرية، حيث تمنح الجمهورية المصرية تراخيص عمل للعمال الاجانب الوافدين اليها شريطة ان تكون دولهم تقبل باستقبال مصريين للعمل على اراضيها³.

3. شرط متعلق بالصحة والسلامة الجسدية للعامل الاجنبي:

وهو الشرط الذي يفرض تطبيقه على العامل الاجنبي والعامل المحلي سواء، حيث اشترط المشرع الجزائري لكي يمارس العامل الأجنبي نشاطا مهنيا أن يتمتع بصحة وسلامة بدنية، وهو الشرط الذي الزم به حتى العامل الجزائري كما سبق الإشارة إليه، لذا يخضع العامل الأجنبي عند تشغيله للفحص الطبي الأولي الذي يختص به طبيب العمل، ولقد حددت أحكام القانون رقم 60 - 71 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، أنواع الأمراض التي تمنع الأجنبي من مزاوله النشاط المهني بالجزائر، والتي تتمثل في الأمراض المعدية والسرطانية والعقلية.

¹ - د/ بن عزوز بن صابر /مرجع سابق. ص46.

² - د / محمد لبيب شنب / شرح قانون العمل 1987، ص 120.

³ - المادة 27 من القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل المصري: " يخضع استخدام الأجانب في منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام والأعمال العامة والهيئات العامة والإدارات المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل ".

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

كما انه وعلى المستوى الدولي فقد ذهبت الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين والتي تعتبر احد اهم ركائز التشريع الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين، والموقع عليها في رحاب مجلس أوروبا في سنة 1977، إلى جواز عرض العامل الأجنبي على فحص طبي قبل التشغيل، و ذلك من أجل تحديد أهليته للاستجابة إلى الشروط الصحة و المهارات التقنية التي يتطلبها منصب العمل، و إثبات أن صحة المترشح للعمل لا تشكل أي خطر على الصحة العامة، و قد حثت الاتفاقية الدول الأطراف على إبرام اتفاقيات ثنائية من أجل الحرص على عدم تحميل العامل المهاجر تكاليف تلك الفحوصات¹.

ثانيا: الشروط الشكلية لتشغيل اليد لعاملة الاجنبية.

بينما يتمتع العامل الجزائري بحرية العمل في احكام التشريع الجزائري، فان ذلك غير متاح بالنسبة للعمال الاجنبي، اذ يجب على كل عامل أجنبي يود الحصول على عمل مدفوع الاجر ان يكون حاصلا على رخصة عمل مؤقتة، او جواز العمل. والذي يتولى استخراجها نيابة عنه المستخدم او الهيئة المستخدمة. وتسمى هذه الخطوات بالإجراءات الادارية او الشروط الشكلية لتشغيل العامل الاجنبي². والتي يشترط للحصول عليها تقديم ملف كامل لمصالح مديرية التشغيل بالولاية التي يتوفر بها المنصب، يتضمن بالإضافة الى التقرير المعلن لسبب جلب العامل الاجنبي، وثيقة تبين رأي ممثلي العمال، واسم الهيئة وعنوانها، ومتطلبات منصب العمل المطلوب شغله، ووصف المهام المطلوب القيام بها، ونوع الأشغال الواجب إنجازها وكذا الأسباب التي تبرر استخدام عامل أجنبي، لاسيما الأسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهاداته أو كفاءته المهنية³.

¹ - الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، ستراسبورغ الفرنسية بتاريخ 24 نوفمبر، 1977 و دخلت حيز النفاذ بتاريخ 01 ماي 1983 بمصادقة 05 دول هي: ألمانيا، فرنسا، النرويج، إيرلندا، وجمهورية مولدوفا. عدد الدول الموقعة عليها، هو 15 دولة، وذلك إلى غاية تاريخ 08 نوفمبر 2017.

² - د/ بن عزوز بن صابر /مرجع سابق. ص 48.

³ - د/ بن عزوز بن صابر /مرجع سابق. ص 49.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

كما يشترط ان يتضمن الجواز أو الرخصة ما يلي:

1. المعلومات المتعلقة بحالة العامل الأجنبي المدنية وجنسيته.
2. اسم الهيئة المسموح له بشغل منصب لديها وعنوانها الاجتماعي.
3. منصب العمل المعين فيه والولاية التي يوجد بها مكان هذا المنصب.
4. مدة الوثيقة المسلمة وصلاحياتها.
5. المدة المحددة لعقد او علاقة العمل التي تربط العامل الأجنبي بالهيئة المستخدمة (لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين يتم تجديد هذا الجواز إذا كان منصب العمل والمؤهلات المهنية اللازمة للتوظيف الواجب شغلها، كما أنه لا يجوز للمصالح التابعة لوزارة العمل قبول تجديد رخصة العمل ما لم يكن مرفوقا بالتقرير الملل من الهيئة صاحبة العمل والمتضمن رأي ممثلي العمال، ولا يجوز أن تتحول هذه العلاقة إلى مدة غير محددة مهما تعدد تجديده).

تعتبر هذه الشروط من شروط النظام العام والتي يترتب عن مخالفتها او الاخلال بأحد منها بطلان عقد العمل وانعدام أثره، كما يترتب عن ذلك فرض عقوبات تتحملها المؤسسة تتراوح ما بين 5000 دج و10000 دج عن كل مخالفة¹.

ثالثا: الحماية المقررة للعامل الأجنبي.

كما يحرص المشرع الجزائري وعلى غرار كل التشريعات في العالم على حماية العامل المحلي من المنافسة الاجنبية، لكنه ايضا حرص على ضمان حماية كافية للعامل الاجنبي وضمان جميع حقوقه. وذلك من خلال الاتفاقيات الدولية التي تناولت مسألة عمل الاجانب، ومن اهمها الاتفاقية الدولية رقم 66 بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 25، بجنيف 08 يونيو 1939، والمعدلة بالاتفاقية الدولية رقم 143، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بجنيف في 05 يونيو 1975. بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958، الخاصة بالتمييز في مجال العمل والتمهين بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب، وهي من أبرز الاتفاقيات 60 التي صادقت عليها الجزائر²، حيث تعتبر في مجملها بمثابة الإطار العام الذي كرس

¹ - د/ بن عزوز بن صابر /مرجع سابق. ص 49.

² - الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

أهم حقوق العمال المهاجرين أو الأجانب، والتي بموجبها يحظى العامل الأجنبي بالعديد من الحقوق نوجز منها ما يلي¹:

1. حق الحماية القانونية في إطار علاقة العمل الفردية.
2. حق إلزامية تحرير عقد عمل تحدد فيه العناصر الضرورية.
3. حق الأجر المناسب والعادل. (مع العلم أن المشرع الجزائري في هذا الباب لم يمنع تسديد الأجر بالعملة الأجنبية).
4. حق حمايته من التمييز في مجال العمل.
5. الحق في التأمينات الاجتماعية.
6. الحق في التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.
7. حق التعويض عند انتهاء عقد العمل بالتسريح التعسفي.
8. حق اللجوء للهيئات القضائية والإدارية بدولة العمل.
9. حق ممارسة الحق النقابي.

المطلب الثاني: تشريعات وأليات تسيير العمالة الأجنبية دوليا وفي الجزائر.

أقرت اغلب الدول والهيئات المحلية والدولية حرية التنقل واختيار العمل وعلى راسها منظمة العمل الدولية، والتي أقرت هذا المبدأ خاصة مع تنامي ظاهرة الهجرة للبحث عن العمل، او ما بات يعرف بالعمالة الاجنبية في العديد من الدول لتعدد احتياجاتها وتنوعها، كما انه وفي الاصل فان كل شخص يتمتع بحرية اختيار العمل الذي يرغب فيه، ولصاحب العمل الحق في اختيار العامل الذي يناسبه، لكن هذه الحرية وجب تقيدها وتنظيمها بقوانين وتشريعات تضبطها، حتى لا تؤدي الى:

■ إما الى اختلال سوق العمل لمصلحة ارباب العمل على حساب العمال.

¹ - د/ بن عزوز بن صابر /مرجع سابق. ص50.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

■ أو الإضرار بالمصالح الوطنية فيما إذا خالف العامل قواعد أمره.

وفي كلتا الحالتين يتدخل المشرع فيضع قيوداً على حرية العمل لمصلحة العامل، أو قيوداً متعلقة بمصلحة اقتصادية عامة، أو قيوداً ترد للمصلحة الوطنية، وهي القيود التي تضمن حقوق تشغيل العمالة المحلية مقابل العمالة الأجنبية، وهو ما عمد اليه المشرع الجزائري لتنظيم هذه العمالة والحد منها في حالة توافدها بشكل غير قانوني، أو غير منظم. كما ان منظمتي العمل الدولية والعربية عنيت بهذا الموضوع ووضعت له قوانين واتفاقيات وتوصيات ذات بعد دولي لحماية حقوق هذه الفئات في العمل وحقوق المعاملة بالمثل، وهذا بالموازاة مع قيامها بدورها الاصلي الذي ارتبطت به مع بدايات ظهورها، ألا وهو تحقيق الأمن والسلم الدوليين.

الفرع الأول: التشريعات الدولية المسيرة للعمالة الأجنبية.

اولا: تشريعات المنظمة الدولية للعمل.

انشأت منظمة العمل الدولية Organisation International du Travail سنة 1919 طبقا للفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي، وهي تعرف بالمنظمة ثلاثية التمثيل، فهي تتكون من ممثلي الحكومات وممثلين عن العمال وأصحاب العمل، ما يسمح لهؤلاء بالمساهمة في إصدار القرارات، ووضع السياسات الخاصة بمسائل العمل، وتمت صياغة دستورها وتحديد اهدافها بما يخدم المبادئ التي انشأت من اجلها، ويضمن تجسيد استراتيجيتها خصوصا ما يتعلق بحماية العمل والعمال وضمن حقوقهم، وحماية حقوق الانسان بصفة عامة¹.

كما ان اتفاقيات وتوصيات المنظمة تحتم على الدول الموقعة وضع تحت تصرف مكتب العمل الدولي، معلومات عن السياسات والتشريعات الوطنية المتعلقة بالهجرة إلى الخارج، وكذا الهجرة الوافدة، بالإضافة إلى موافاته بالأحكام الخاصة المتعلقة بالهجرة من أجل العمل، وظروف عمل ومعيشة العمال المهاجرين².

1. اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل:

¹ - السعدي، وسام نعمت (2014). الوكالات الدولية المتخصصة، القاهرة: دار الفكر العربي، ص 76.

² - Decent Work and Social, The International Labour Organization: Fundamental Rights -

p6, The 1998 Declaration, October 2018, Emmanuel Reynaud, Justice

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---reports/--->

inst/documents/publication/wcms_648620.pdf

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

ابرمت المنظمة منذ نشأتها 190 اتفاقية دولية، و 206 توصية¹. توقع عليها اغلب الدول الاعضاء لتصبح فيما بعد توقيعها عبارة عن تشريعات ذات أثر قانوني.

ولعل من أبرزها الاتفاقية رقم: 1936/66 المتعلقة بجلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل لعام 1939، وقد روجعت بالاتفاقية رقم: 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين لعام 1949. وكذلك الاتفاقية رقم 143 المتعلقة أيضا بشأن العمال المهاجرين لعام 1975 تجيز أن يخضع مبدأ حرية اختيار العمل لشرط إقامة العامل المهاجر بشكل قانوني في البلد، من أجل العمل لمدة مقرر لا تتجاوز سنتين، أو لشرط انقضاء أجل أول عقد لاستخدامه، وعليه فإن هذه الاتفاقية تشجع الدول على اتخاذ كافة التدابير، لمكافحة الاستخدام غير القانوني للعمال المهاجرين، ومكافحة الهجرة غير الشرعية، إضافة إلى تشجيع الهجرة الشرعية للعمال، وهو ما ينسجم حرفيا مع سياسات غالبية الدول الأعضاء².

ومن هذه الاتفاقيات ما تعلقت بحق المعاملة بالمثل للعمال الاجانب، وحقوق الرعاية الصحية لهم ولأسرهم، وحقوق التدريب والتكوين والتمثيل النقابي، وحقوقهم في التعويضات الطبية وغيرها من الامور التي تضمن استقرارهم، وتقلل من عقبات تنقلهم من بلد الى اخر بحثا عن العمل، وتساهم في تحقيق السلام العالمي الذي هو المبدأ الاساس في المنظمة والسعي للوصول الى حالة العمالة الكاملة وتحسين مستوى المعيشة.

كما اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام 1998 الإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي أكد من جديد التزام المجتمع الدولي " باحترام وتعزيز واعمال " حقوق العمال أو ارباب العمل ، في حرية تكوين الجمعيات والحق الفعلي في المفاوضة الجماعية، وأيضا تلزم الدول الأعضاء بالعمل من أجل القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإلزامي، والإلغاء الفعلي لعمل الأطفال، والقضاء على التمييز في العمالة والمهنة، ويشدد الإعلان على التزام الدول الأعضاء، باحترام المبادئ الأساسية ذات الصلة، سواء صادقت على الاتفاقيات ذات الصلة ام لم تصادق³.

ومن اهم التشريعات التي سنتها المنظمة أيضا، ما تضمنته خطة عام 2030، التي ركزت أساسا على مبدأ القضاء على الفقر والدور المركزي الذي ينسب إلى العمل اللائق للجميع في تحقيق هذا المبدأ، ويترتب على ذلك أنه لا

¹ - <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO>

² - قرارات منظمة العمل الدولية، / ا/ شذى فخري عطويو العقابلية، جامعة الشرق الأوسط كانون الثاني 2020، ص 64.

³ - قرارات منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص 18.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

ينبغي أن يحصل أي شخص امرأة كان أو رجل يعمل بدوام كامل على دخل أقل من الحد الأدنى . حيث تعد تلبية احتياجات الفقراء العاملين جزءا جوهريا من مجمل الجهود المبذولة للتصدي للفقير العالمي، وهذا بدوره يمثل نقطة انطلاق لمعالجة القضايا الناشئة عن تنوع أشكال الاستخدام¹.

2. توصيات المنظمة الدولية للعمل:

كما ان جهود منظمة العمل الدولية لم تتوقف في اصدار الاتفاقيات بل تابعت ذلك بالعديد من التوصيات التي تحتم على الدول الالتزام والتقييد بالاتفاقيات السابقة، نذكر منها التوصية رقم: 86 المتعلقة بالهجرة من أجل العمل سنة 1949، والتوصية رقم: 151 بشأن المهاجرين سنة 1975، حيث تدعو التوصيتان إلى التوسع أكثر في المعايير المشار إليها سابقا، ضمن إطار عمل سياسة متماسكة حول هجرة اليد العاملة، و تسعى إلى تعزيز فعال لتكافؤ الفرص والمعاملة بين العمال المحليين والعمال المهاجرين المتواجدين بشكل قانوني على اراضي الدول الأعضاء خاصة في ما يتعلق بالتدريب المهني والعملي، والأمن الوظيفي والعضوية في النقابات، والأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي، بالإضافة إلى شروط المعيشة، بما في ذلك المسكن والخدمات الاجتماعية وفرص التعليم، او الحصول على خدمات التعليم والصحة².

ثانيا: تشريعات المنظمة العربية للعمل.

منظمة العمل العربية Arabie Organisation du Travail هي أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، والعاملة في نطاق جامعة الدول العربية. وقد تأسست بعد المؤتمر العربي الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد بتاريخ 12 جانفي 1965، والذي صادق على الميثاق العربي للعمل، وكذا مشروع دستور منظمة العمل العربية.

وفي 08 يناير / كانون الثاني عام 1970، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب، الذي عقد في القاهرة، قرارا بإعلان قيام منظمة العمل العربية وذلك بعد أن تم استكمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل، ودستور المنظمة، وهي تضم في عضويتها كل الدول العربية، وتعمل بنفس نظام المنظمة

¹ - قرارات منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص 14.

² - قرارات منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص 65.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

الدولية، اي وفق نظام التمثيل الثلاثي القائم على أساس إشراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل ما يتعلق بنشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية.

1. اتفاقيات المنظمة العربية للعمل:

نظرا للأهمية التي يكتسبها انتقال الأيدي العاملة بين الدول العربية أبرمت المنظمة مجموعة من الاتفاقيات تعتبر بمثابة التشريعات المسيرة لهذا الموضوع، حيث أصدرت 19 اتفاقية و 09 توصيات، ضببت بموجبها كافة الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل، لتضمن حقوق العمال وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتحدد مسؤوليات وواجبات أطرافها الثلاث. وتهدف معايير العمل العربية الى النهوض بتشريعات العمل وتطويرها وتحقيق التماثل فيما بينها، كما انه ومن خلال محور تفتيش العمل سيتم ضمان التطبيق السليم لأحكام التشريعات ومعايير العمل المصادق عليها¹.

ومن أبرزها الاتفاقيتين رقم 02 / 1967 بشأن تنقل اليد العاملة، ورقم 04 / 1975 بشأن تنقل اليد العاملة (مكرر). والتي ترمي في محتواها الى تسهيل تنقل الأيدي العاملة فيما بين الدول العربية، والعمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك، وأن تجعل الأولوية في التشغيل للعمال العرب، وفقا لاحتياجات سوق العمل لكل طرف، كما نصت الاتفاقيتين على الحفاظ على فرص العمل بالنسبة لعمال الدولة الأصلية، ثم تكون الأولوية في التشغيل حسب نصوصها للعمال الوافدين، كما يجب بموجبها أن يتضمن عقد العمل البيانات المتعلقة بشروط وظروف الاستخدام، والبيانات الأساسية الخاصة بالعمال، ونوع العمل ومكان تسديد الأجرة، ومدة العقد، وشروط تجديده.

يحق للعمال الوافدين اصطحاب أفراد أسرهم بحيث يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها أفراد أسر عمال الدولة المستقبلية، كالخدمات التعليمية والإسكانية والصحية وفرص العمل. كما يحق لهم أن يحولوا أجورهم إلى أي بلد يختارونه أو إلى الدولة التي ينتمون إليها، ويحق في هذا الصدد أن تحدد كل دولة المبلغ المسموح بتحويله على ألا يقل عن ثلث الأجر.

<https://alolabor.org/%d8%a7%d8%aa%d9%81%d8%a7%d9%82%d9%8a%d8%a7%d8%aa-%d9%88%d8%aa%d9%88%d8%b5%d9%8a%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d8%b1%d8%a8%d9%8a%d8%a9-arab-conventions-and-//recommenda>

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

وتحث أيضا على تبسيط الإجراءات الخاصة بتنقل الأيدي العاملة فيما بين الدول الاعضاء للحد من تنقل اليد العاملة بطرق غير قانونية، بالإضافة إلى ضرورة تعهد كل دولة بوضع وتنفيذ سياسة للهجرة قائمة على تشجيع حركة تنقل اليد العاملة فيما بين الدول العربية من خلال إبرام اتفاقيات جماعية أو ثنائية¹.

2. توصيات منظمة العربية للعمل:

اتبعت منظمة العمل العربية تلك الاتفاقيات بعدة توصيات، نجد من اهمها التوصية رقم: 1977/02 والمتعلقة بشأن التوجيه والتدريب المهني حيث ترمي الى إيجاد استراتيجية قومية لتنمية أداء اليد العاملة القومية، وتكافؤ فرص التدريب والتكوين بين العمالة المحلية والاجنبية من الاقطار العربية الاخرى، بالإضافة الى العمل على توحيد نماذج التدريب، والتصنيف الموحد للدرجات والمستويات الممنوحة والاعتراف المتبادل بين الدول الاعضاء بها. كما تعنى اغلب توصيات المنظمة بتوحيد الانماط وتبادل المقومات والامكانيات والمعارف المتاحة الى حصر الاحتياجات، والمتطلبات على المستوى العربي وتكييفها وفق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية بغية توحيد الجهود وتقليل التكاليف، وتنسيق الجهود وتعميم الاستفادة عربيا ولكل الفئات بما فيها العمالة العربية المهاجرة خارج حدود دولها الاصلية.

الفرع الثاني: التشريعات وآليات التسيير، واهم وثائق العمالة الاجنبية في الجزائر.

اولا: النصوص القانونية المسيرة للعمالة الاجنبية في الجزائر

نظرا لحساسية جلب العمالة الاجنبية على المستويين الاقتصادي والسياسي كما سبق ذكره فقد اقر المشرع الجزائري العديد من التشريعات لتنظيمه والتحكم فيه، فأصدر مجموعة قوانين اهمها²:

- الأمر رقم 211/66 المؤرخ في 21 يوليو 1966 والمتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر.
- الأمر رقم: 60/71 المؤرخ في 05 اوت 1971 والمتعلق بشروط استخدام الأجانب.
- المرسوم رقم 33/72 المتضمن تطبيق الأمر رقم 60/71 السالف الذكر.

¹ - <https://alolabor.org> // مرجع سابق.

² - راجع الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي-التشغيل - دليل الاجراءات / <https://www.mtess.gov.dz>

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

- القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، والذي ألغى الأمر رقم 60/71 السالف الذكر.
- المرسوم رقم 276 /86 لسنة 1986 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 315 /04 والذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.
- المرسوم الرئاسي رقم 251/03 المؤرخ في 19 يوليو 2003، والمتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، المعدل والمتمم بالأمر رقم 211/66.
- القانون 11/08 المؤرخ في 25 يونيو 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.
- المنشور رقم 1364 / أ.ع الصادر في 19 ماي 2014 المتضمن دليل إجراءات سير ومتابعة ومراقبة اليد العاملة الاجنبية.

حيث ان هذه الترسانة المهمة من القوانين ضبطت كل ما يتعلق بالعمالة الاجنبية خاصة فيما يتعلق ب¹:

- أ- اجراءات وكيفيات دخول وعمل العمال الاجانب.
- ب- الفئات المعنية بالتصنيف كعمالة اجنبية.
- ت- اجراءات الحصول على موافقة مبدئية لتشغيل عمال اجانب.
- ث- اجراءات الحصول على سندات العمل وتجديدها (جواز العمل، رخصة العمل المؤقت، وصل تصريح بعدم خضوع العامل الأجنبي لجواز العمل).
- ج- الالتزامات القانونية للعمال الاجنبي والهيئة المستخدمة له، (حقوقه وواجباته).
- ح- الأحكام الجزائية المتعلقة بالمخالفات.

ثانيا: اهم وثائق تسيير ومتابعة العمالة الأجنبية في الجزائر².

¹ - راجع الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي-التشغيل - دليل الاجراءات [/https://www.mtess.gov.dz](https://www.mtess.gov.dz)

² - القانون 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

1. الموافقة المبدئية لتشغيل عمال أجنب:

هي اهم وثيقة يتحصل عليها المستخدم للشروع في إجراءات جلب العمالة الأجنبية، وذلك بعد تقديم ملف كامل الى مصالح المديرية العامة للتشغيل والادماج عبر مديرية التشغيل الولائية، والتي بدورها ترجع الى الفرع الولائي للتشغيل للتقريب عن مدى توفر المناصب المطلوبة عبر البطاقة الوطنية لطالبي العمل ثم يرسل الملف الى الوزارة لإعطاء الموافقة المبدئية لتشغيل العمالة الأجنبية، والتي تتضمن من بين بنودها تعهدات من طرف المؤسسة المشغلة متعلقة بتنصيب عمالة محلية، وتنفيذ برامج تدريبية وتكوينية لنقل الخبرة لفائدة العمال المحليين، وكذا احترام القوانين المعمول بها في تشغيل العمال الأجانب.

2. الرخصة الاستثنائية¹:

تمنح هذه الرخصة استثناء في بعض الحالات والمناصب رغم توفرها في بطاقة طالبي العمل المحليين، وقد حددت هذا الاستثناء المادة 02 من القانون 10/81 المذكور انفا، والتعليم رقم 06 الصادرة بتاريخ 05 فيفري 2004 لتبيين كيفية تطبيق الاحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب عندما يتعلق الامر بالتخصصات التقنية، كما ان الاستثناء ليس مطلقا بل هو مقيد وتعود صلاحية منح تراخيص الاستثناءات للمديرية العامة للتشغيل والادماج بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

3. الاعلام الدوري:

يلتزم المدير مدير التشغيل في إطار عمليات التنسيق الهادفة الى ضمان مراقبة فعالة لحركة اليد العاملة الأجنبية، ومحاربة حالات التهرب او التواجد غير الشرعي بإرسال بيان الاعلام الدوري الكافي لرئيس الوكالة الولائية للتشغيل عن طريق ارسال كل المعلومات المتعلقة بتشغيل أي عامل أجنبي من جواز العمل، رخص العمل المؤقتة الممنوحة، المجددة والمسحوبة. كما يرسل الاعلام الدوري لمدرء التشغيل بالولايات كلها في حالة التبليغ عن عامل أجنبي في وضعية غير قانونية لتفادي منحه رخص عمل في ولاية أخرى.

4. ترخيص مؤقت (APT):

¹ - مقال بعنوان " دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجانب " من إلقاء الأستاذة- المحاضرة /عبد الله قادية، عضو بمخبر القانون الاجتماعي بكمية الحقوق والعموم الاقتصادية جامعة. معسكر، ص 69 .

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

تمنح هذه الوثيقة بموجب المادة 08 من القانون 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلقة بشروط تشغيل العمال الأجانب، لكل عامل أجنبي يتم جلبه لممارسة عمل ماجور تقل مدته او تساوي 03 أشهر، ولا يمكن تجديده الا مرة واحدة في السنة.

5. رخصة عمل (PT):

تمنح هذه الوثيقة للعمال الأجنبي في حالة مزاولته لنشاط لا يتجاوز 02 سنوات، كما يسلم لأزواج المواطنين والمواطنات الجزائريين الحائزين على عقد زواج شرعي ويزاولون عمل لنفس المدة وهو قابل للتجديد مرة واحدة. وذلك بموجب المادة 10 من القانون 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلقة بشروط تشغيل العمال الأجانب، كما يمنح أيضا للأرامل، والمطلقين الأجانب من مواطنين ومواطنات جزائريين على ان يكون أبنائهم جزائريين الجنسية، ومقيمين في الجزائر وتحت كفالتهم، او حضانتهم المباشرة. كما يمنح أيضا لكل زوجة اجنبية يصاب زوجها الجزائري بعجز دائم مثبت قانونا وهم ما اقرته المادة 11 من نفس القانون.

6. سند عمل مؤقت (ATT):

يسلم للعمال الأجانب المدعوون بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز مدة خمسة عشر يوما ودون أن يتجاوز حاصل مدة حضوره بالجزائر مدة ثلاثة أشهر في السنة (المادة 09 من نفس القانون).

7. وصل التصريح لعمال أجنبي منتدب (A10):

يمنح هذا الوصل للعمال الأجانب من الدول التي لديها اتفاقيات دولية دائمة بخصوص العمالة الأجنبية ومن هذه الدول فرنسا وتونس وتدوم مدة صلاحيته 02 سنوات او اقل.

ثالثا: الهيئات الادارية المسيرة للعمالة الاجنبية في الجزائر.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

1. المديرية الولائية التشغيل¹.

هي الهيئة الادارية العمومية الاولى التي تتولى ملف التشغيل بالولاية، وتعمل تحت وصاية المديرية العامة للتشغيل والادماج، بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ويعتبر ملف اليد العاملة الاجنبية من اهم الملفات التي تسيرها من خلال مصلحة اليد العاملة الاجنبية التي تتولى تحت اشراف السيد المدير الولائي تنفيذ اجراءات تشغيل العمالة الاجنبية انطلاقا من استقبال ملف الموافقة المبدئية لتشغيل يد عاملة اجنبية، ودراسته في الآجال المحددة بالتنسيق مع الهيئات الاخرى، خاصة فيما يتعلق بعدم توفر يد عاملة محلية تشغل المنصب المراد جلبه من الخارج، ومطابقة مؤهلات العامل الاجنبي مع المنصب.

وكذا تحرير سندات العمل وتحديداتها، جواز العمل، رخصة العمل المؤقت، وصل تصريح بعدم خضوع العامل الاجنبي لجواز العمل، بالإضافة الى متابعة التزام الهيئات المشغلة لليد العاملة الاجنبية وللعامل الاجنبي في حد ذاته بمواد الموافقة المبدئية الممنوحة، وبنود عقد العمل الموقع بينهما، وصلاحيات الوثائق والرخص.

كما تتولى مديرية التشغيل متابعة المؤسسات المشغلة من حيث تنفيذ التزاماتها بخصوص التكوين ونقل الخبرة وايداع عروض العمل لتوظيف يد عاملة محلية مقابل اليد العاملة الاجنبية وفق الاعداد المنصوص عليها في الموافقة المبدئية.

2. الوكالة الوطنية للتشغيل.

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص حسب احكام المرسوم التنفيذي رقم: 77/06 بتاريخ 18 فيفري 2006، المتضمن تحديد مهام عمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل وتسييرها. وهي المرفق العمومي للتشغيل بموجب القانون 04/19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل. وتتولى عدة مهام اهمها²:

1. تسيير الوساطة في سوق الشغل والربط بين العرض والطلب من خلال شبكة فروعها الولائية، وملحقاتها المحلية عبر كل ولايات الوطن.

2. اعداد دراسات احصائية وتقييمية لوضعية سوق الشغل بالجزائر وتطوره.

¹ - راجع الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي -التشغيل - دليل الاجراءات [/https://www.mtess.gov.dz](https://www.mtess.gov.dz)

² - من اعداد الطلبة.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

3. ضمان تطبيق تدابير الرقابة الناجمة عن القانون 04/19 سالف الذكر.
4. ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات ولاسيما الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل.
5. كما تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال مديرية اليد العاملة الأجنبية والتنصيب في الخارج والموجودة مركزيا، والتي تعمل على متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
6. تقوم الفروع الولائية للتشغيل بالتنسيق مع مديريات التشغيل بدراسة طلبات الحصول على موافقة مبدئية لتشغيل عمال اجانب وتتولى عملية التنقيب عن مدى توفر المناصب المطلوبة من خلال البطاقة الوطنية لطالبي العمل محليا وجهويا ووطنيا، التي تسييرها وتشرف عليها الوكالة الوطنية للتشغيل عبر نظام معلوماتي يسمى "الوسيط".
7. يبدي ممثل الفرع الولائي للتشغيل في الاجتماع التنسيقي مع المديرية الولائية للتشغيل والمؤسسة صاحبة طلب الحصول على موافقة مبدئية لتشغيل يد عاملة اجنبية، ومن خلال نتائج التنقيب التي يجريها، رأيه في نوعية وعدد المناصب المسموح بها للأجانب.

3. مفتشية العمل.

هي الجهاز الإداري المكلف بتنفيذ التفتيش على العمل، ومدى تطبيق قوانين العمل والالتزام بتوفير ظروف ملائمة للعمل واحترام التشريعات من خلال القيام بفحص دقيق مبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل واتخاذ الاجراءات اللازمة لتصحيح النقائص وازالتها عن طريق التوجيه والارشاد¹.

وقد تم إقرار قوانين تفتش العمل بموجب المادة 04 من الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في 19 جوان 1947 عن منظمة العمل الدولية الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 07 أبريل 1950 وصادقت عليها الجزائر سنة 1962.

كما أصدر المشرع الجزائري عدة تشريعات تحدد مهام مفتشية العمل وصلاحياتها وطرق عملها، من أبرزها القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، والمتعلق بمفتشية العمل حيث حدد دور مفتش العمل في مراقبة تطبيق

¹ - راجع الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي -التشغيل - دليل الاجراءات [/https://www.mtess.gov.dz](https://www.mtess.gov.dz)

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية، وشروط العمل، كما اعطى لهم صلاحية تحرير المخالفات والاعذارات شفويا وكتابيا كلما سجلوا نقصا او اختلالا في الالتزامات او الشروط. والتي تطبق على طرفي التعاقد على حد سواء ارباب العمل او العاملين، وهذا ما يتضح من خلال المواد من 19 الى 25 من القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب. وكذا المواد من 24 الى 27 من القانون 04/19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل. والمواد من 38 الى 50 من القانون 11/08 المؤرخ في 25 يونيو 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

كما اعطى المشرع الجزائري أيضا لفتح العمل بموجب القوانين سالفه الذكر صلاحية تقديم الارشادات للعمال ومستخدميهما فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، والوسائل الملائمة للحصول عليها والمحافظة عنها¹.

رابعا: التطبيق الالكتروني للمسيرة للعمالة الاجنبية في الجزائر².

في إطار جهود عصنة الخدمة العمومية وأنستتها، التي انتهجتها وزارة العمل ومن خلالها الوكالة الوطنية للتشغيل، تم تطوير تطبيق الكترونية GEMOE (الملحق رقم 06) وهي اختصار باللغة الفرنسية لبرنامج تسيير التشغيل واليد العاملة الأجنبية Gestion De L'emploi Et De La Main D'œuvre Etrangère.

هذا البرنامج تم تطويره على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مصالح وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ويساهم في تسريع وتيرة معالجة طلبات الموافقة المبدئية لتشغيل العمال الأجانب، ومتابعة كل ما يتعلق بهم، وقد وضع حيز الخدمة منذ شهر جويلية 2020. ويمكن من خلاله:

1. القيام بإجراءات منح الموافقة المبدئية والارسال الالكتروني للملف الى المصالح الوزارية مما يسرع وتيرة الإجراءات.

2. القيام بعملية التنقيب عن مدى توفر المناصب المراد انتدابها من الخارج ضمن البطاقة الوطنية لطالبي العمل، وتبادل المعلومات بين الفرع الولائي للتشغيل، والمديرية الولائية للتشغيل في هذا الشأن.

3. تحرير واستخراج رخص وسندات العمل للعمال الاجانب.

¹ - من اعداد الطلبة.

² - من اعداد الطلبة.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

4. متابعة التزام الهيئات المشغلة لليد العاملة الاجنبية بتعهداتها في مجال التنسيب الاجنبية والمحلية.

5. متابعة تواريخ استخراج وتحديد رخص وسندات العمل للعمال الأجانب.

6. ضبط احصائيات تواجد العمالة الأجنبية في الجزائر.

المبحث الثاني: الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية.

سنتناول في هذا المبحث المتغير التابع للدراسة، من خلال تخصيص المطلب الأول بالتطرق لمفهوم الاداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية اهدافه، عناصره، واهميته. وسنتناول في المطلب الثاني طرق تقييم الاداء الوظيفي وسبل تحسينه عن طريق اليد العاملة الاجنبية.

المطلب الاول: مفهوم وعناصر الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية واهميته.

ان تزايد الاهتمام بتدريب الموارد البشرية بشكل كبير نتيجة التغيرات السريعة في العالم، اجبر المؤسسات على التكيف مع هذه المتغيرات لزيادة قدرتها التنافسية والحفاظ على استمراريته وديمومة انتاجها، جعل منها تعتمد الى اعتماد استراتيجيات مختلفة لتدريب العاملين وتنمية كفاءتهم وزيادة مردودهم الانتاجي بأقل التكاليف الممكنة. بما يرفع في النهاية منسوب مردودهم واداءهم الوظيفي.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

الفرع الاول: مفهوم الأداء الوظيفي.

يوجد عدة تعاريف للأداء الوظيفي نذكر منها:

- عرفه عبد القادر سعيد على أنه:

عبارة عن قدره العامل على القيام بمهمات وواجبات ومسؤوليات الوظيفة المحدد له في بأقل وقت وكلفة لتحقيق أقصى درجه من الإنتاج. في ظل بيئة تنظيميه متكاملة تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفير التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة¹.

- عرفه رواية محمد حسن بأن الأداء:

يشير إلى درجه تحقيق واهتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد².

ونستنتج من التعريفات السابقة أن هنالك تقارب واضح بين الباحثين في تعريفهم للأداء وعلى الرغم من ذلك يبدو أن من الصعب الوصول إلى تعريف محدد ومتفق عليه لمفهوم الأداء ويعود الامر إلى تعدد الباحثين الذين تناولوه، ورغبه كل واحد منهم في أن يدلي بدلوه في هذا الموضوع من وجهة نظره واهتمامه وزاويته الخاصة.

ونقترح نحن الطلبة مفهوم للأداء الوظيفي وهو كالتالي:

وهو عبارة عن الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المؤسسة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والقوانين والإجراءات والطرق المحددة للعمل³.

1 - عبد القادر سعيد 2009 ص 82.

2 - رواية محمد حسن 1999 ص 21.

3 - من إعداد الطلبة.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

الفرع الثاني: عناصر الأداء الوظيفي.

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتتمثل في المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2. نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدره على تنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3. كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظرف العادي للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.

4. المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجته للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين¹.

الفرع الثالث: أهمية الأداء الوظيفي.

يحتل الأداء الوظيفي مكانه خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لجميع الأنشطة بها، وذلك لان المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءاً حين يكون أداء الموظفين أداءاً متميزاً ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام الموظفين به. وعلى ذلك فيمكن القول بان الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة في أي جزء منه هو ليس انعكاسات لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب، بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقيادة أيضاً.

وترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة، من مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز وصولاً الى مرحلة الريادة. ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلته النمو والدخول في مرحلته أكثر تقدم إنما يتوقف على مستويات الأداء بها².

1 - اسعد احمد مجّد عكاشة 2008، ص 34.

2 - طلال عبد المالك الشريف انماط القيادة وعلاقتها بالأداء الوظيفي رسالة الماجستير جامعة نايف العربية السعودية 2002 - 2003، ص 82.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

المطلب الثاني: طرق تقييم الاداء الوظيفي وسبل تحسينه عن طريق اليد العاملة الاجنبية.

الفرع الاول: طرق تقييم الأداء الوظيفي.

هناك الكثير من طرق تقييم الأداء الوظيفي وتكون كل طريقه مستخدمه تخدم الغاية من التقييم فهناك طرق توفر مجموعه من البيانات تهتم بالعاملين للوقوف على تقدمهم في الأداء، وهناك طرق توفر لمتخذي القرار البيانات التي تمكنهم من وضع خطوط واستراتيجية عمل جيدة تتناسب مع نتائج التقييم ونقسمها إلى مجموعتان.

اولا: الطرق التقليدية:

يوجد الكثير من الطرق التقليدية نذكر منها:

1. طريقة التدرج البياني:

تستعمل الإدارة أو المشرف هذه الطريقة نمودجا يتضمن خصائص وصفات معينه يريد الحكم عليها في أداء مرؤوسيه أمام كل صفه من صفات يضع تقييم أو درجه تبدأ من الواحد وتنتهي بخمسه، فيقوم المشرف بوضع علامة أمام الدرجة التي يراها تتناسب وتقدير العاملين بخصوص الصفة التي تتعلق بها، وهي كالتالي: 1 - ضعيف. 2 - مقبول. 3 - جيد. 4 - جيد جدا. 5 - ممتاز.

2. طريقة الترتيب البسيط:

تعتبر هذه الطريقة من ابسط الطرق وأقدمها في تقييم أداء الوظيفي حيث يقوم الشخص القائم بعملية التقييم بترتيب الأفراد محل التقييم تنازليا حسب كفاءتهم من الأحسن إلى الأسوأ ويكون ذلك بمقارنه العاملين ببعضهم ويكون التقييم على أساس الأداء الكلي للشخص.

3. طريقة مقارنة أزواج المستخدمين:

يتم في هذه الطريقة مقارنه كل مستخدم في قسم أو مجموعة معينه مع بقية المستخدمين في نفس المجموعة فيقوم المشرف بمقارنه الفرد مع كل واحد منهم ويقوم المرؤوسين بحسب عدد المرات التي امتاز فيها أو كان أحسن من زملائه من حيث الكمية الإنتاج والجودة والتعاون مع الرئيس والزملاء.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

4. طريقة التوزيع الإجباري:

إن الهدف الأساسي من استخدام هذه الطريقة هو تقليل عامل التحفيز الشخصي، عن طريق إيجاد نظام يقوم بتزويد المقيم بمجموعه من عوامل التقييم ويطلب منه إعادة ترتيبها حسب تناسبها مع الإدارة والتي على العامل إظهارها، ويعطى لها درجات أو أوزان حيث تكون سرية وغير معروفة للمقيم وهذا بدوره من مميزات هذه الطريقة.

5. طريقة التدرج:

يتم وضع حسب هذه الطريقة تصنيفات للأفراد العاملين ويمثل كل تصنيف درجة محددة للأداء وقد تكون كالتالي: أداء ضعيف، أداء مرضي، أداء متميز، ويتم وضع هذه التصنيفات من قبل المشرف وبعدها يتم مقارنة أداء الفرد وفقا لهذه التصنيفات المحددة مسبقا ويتم وضع كل فرد حسب درجة أدائه¹.

6. طريقة القوائم:

في هذه الطريقة تستخدم مجموعة من الصفات والسلوكيات وكذلك المواصفات المطلوبة للعمل وعلى المقيم أن يختار العبارة أو الصفة التي تصف أداء الفرد ويكون تأشير المقيم إما نعم أو لا وعند إتمام هذه القوائم تذهب إلى الإدارة لتحليلها وتحديد درجة كل عامل من العوامل المحددة في القائمة حسب درجة أهميتها.

7. طريقة الوقائع الحرجة:

إن في هذه الطريقة يقوم المشرف بتسجيل الأحداث الجوهرية التي قام بها المستخدم فيتم تسجيل وقت ومتى وأين ولماذا حدث هذا التصرف، وفي هذه الطريقة يتم التركيز على التصرف والسلوك الذي أظهره العامل اتجاه الحدث ويقوم المشرف بتسجيل وقائع التي تطرأ خلال العمل سواء كانت جديدة أو فاشلة وبعد الانتهاء من التقييم تقوم الإدارة بتحديد كفاءة الفرد وذلك على أساس عدد الحوادث في أدائه واحتساب قيمتها.

ثانيا: الطرق الحديثة:

1. طريقة التدرج البياني السلوكي:

استخدمت هذه الطريقة للتغلب على العيوب التي ميزت طريقه التدرج البياني وطريقه المواقف الحرجة، حيث انه يتم تحديد وتصميم أعمدة لكل صفة أو سلوك مستمد من واقع العمل الفعلي وليست صفات عامه محدد مسبقا كما

1 - يوسف حجيم الطائي إدارة الموارد البشرية دار الوراق الأردن 2006، ص 240 - 248.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

هو حال في طريقه التدرج البياني و يقيم الفرد على مدى امتلاكه للصفات وسلوكه المتوقع في واقع العمل حيث تكون مرتبطة بمتطلبات العمل الأساسية، كما يتم ربط وتفسير المستويات المختلفة للسلوك و الدرجة التي تعبر عليه، كأن نقول الأداء متميز أو جيد أو ضعيف وهذا يساعد على ربط تقييمه بصوره مباشره مع سلوك الفرد في العمل أثناء عمله التقييم .

2. طريقة التقييم السري:

تستخدم هذه الطريقة عن طريق تقييم كل فرد عامل في المؤسسة من قبل المشرف ومرؤوسيه ثم يصمم نموذج يحتوي على أسئلة عليها حول أداء العامل من قبل المشرف ويطلب من كل طرف يقيم العامل أن يتم العملية بشكل سري لتعبئه النموذج دون اطلاع الغير ومن بعد يتم اختيار العناصر والصفات موضع التقييم لمعرفة القائمين على التقييم، ثم يتم إحاطة كل مشترك في العملية بنتائجها.

3. طريقة الملاحظات السلوكية:

تقوم هذه الطريقة على التركيز على السلوك الملحوظ والمتوقع للأداء، إلا أن المقيم يقوم بمتابعة سلوك الأفراد العاملين ويكون تقييم الأداء اعتمادا على النتائج المحققة فعلا، فتحدد الأبعاد السلوكية المتوقعة للأداء الفعال وملاحظة سلوك الأفراد يتم اعتماد على خمسة أوزان لكل بعد بدلا من وزن واحد وتجميع الدرجات التي يحصل عليها الفرد في تقييم أبعاد العمل.

4. طريقة التقرير المكتوب:

في هذه الطريقة يتم كتابة تقرير مفصل عن العامل من قبل المشرف يبين فيه نقاط القوة ونقاط الضعف التي يتصف بها العامل، إضافة إلى المهارات التي يملكها العامل والتي يمكن أن يطورها مستقبلا، مع إمكانية ترقية العامل في عمله¹.

1 - يوسف حجيم الطائي مرجع سابق.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

الفرع الثاني: سبل تحسين الأداء الوظيفي عن طريق اليد العاملة الاجنبية.

اولا: التدريب.

اختلفت تعريفات التدريب وتعددت حسب زوايا النظر لكل باحث، ويمكن ايجازها على انها مجمل النشاطات، والوسائل، والدعائم، والطرق التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وقدراتهم الفكرية، او تغيير سلوكياتهم وتوجهاتهم، او زيادة حالة تأهبهم واستعداداتهم. بما يخدم غايات متعددة على المستويين الفردي او الجماعي بالمؤسسة¹.

✓ اهداف وأهمية التدريب².

يكتسي التدريب أهمية كبرى في المؤسسة الاقتصادية خاصة من ناحية النهوض بالعنصر البشري وزيادة استقراره واثقانه للعمل والمهام المنوطة به داخل مؤسسته، كما انه يساهم وبشكل فعال في زيادة التشاركية الإيجابية للعاملين، وتنمية روح العلاقة الإنسانية وتنمية الابداع والابتكار داخل فريق العمل، مع التقليل من منسوب التذمر والنفور من الفريق والتقليل أيضا من الاخطار وحوادث العمل المتوقعة والقدرة على حل المشكلات جراء اكتساب مهارات اعلى خلال العملية التدريبية.

كما ان المؤسسة تهدف من خلال التدريب الى خلق الاتجاهات الإيجابية وتوضيح السياسة العامة للمؤسسة، وتوضيح رؤية المؤسسة وطموحاتها مما يزيد في أداء العاملين في الاتجاه السليم. بالإضافة الى سرعة التعريف بقرارات الإدارة وخلق قنوات اتصال سريعة واستشارات داخلية فعالة تؤدي الى تطوير اسلي التفاعل بين العاملين والإدارة.

1 - الداوي الشيخ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 06، 2008، ص03.

2 - حامد كريم الحدراوي، تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة الثقافية المستدامة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، العدد 20، 2015، ص 226.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

ثانيا: التكوين¹.

يعرف التكوين على انه تلك الجهود التنظيمية والادارية المستمرة دوريا، والتي تساهم في ديمومة المؤسسة، وتزيد من درجة كفاءة عاملها واندماجهم في مخططات عملها واستراتيجية تطويرها.

كما ان أثره يعود على الطرفين في ان واحد:

على العاملين: بتحسين معارفهم وقدراتهم للراقي بمناصبهم ومراتبهم الى مراتب اعلى بفضل كفاءاتهم وامكانياتهم المتجددة.

على المؤسسة: حيث يسمح التكوين بتجديد واستخلاف أفراد التأطير، وتحسين فعاليتهم الشاملة وسيرها الداخلي على كل المستويات بالمؤسسة.

✓ انواع التكوين.

والتكوين أنواع ويلجا الى كل نوع حسب حاجة المؤسسة وامكانياتها:

1. **التكوين الأساسي:** وهو بمثابة التكوين الاولي الذي يتلقاه العامل لأداء أي وظيفة، لتعلم أدبياتها ومبادئها الأولية. وقد يتلقاه العامل في المعاهد ومراكز التكوين او داخل المؤسسة ذاتها، ويكون الهدف في هذه الحالة التعليم وليس الإنتاج.

2. **التكوين الداخلي:** ويتم داخل المؤسسة وتحت اشراف مكوניה واطاراتها، لتصويب أخطاء المتكون ميدانيا، وتمكينه من أداء العكل المطلوب، ويكون المستهدف في هذه الحالة زياد النجاعة والفعالية.

3. **التكوين الخارجي:** يحقق هذا النوع من التكوين أكثر فعالية خاصة عند رغبة المؤسسة في تطوير ذاتها وقدراتها او اكتساب مهارات او أنشطة جديدة. وقد يكون حتى خارج الدولة او عن طريق جلب مكوئين من خارج الدولة.

4. **التكوين التكميلي:** يخص الافراد الذين لا يعطون مردودية جيدة.

5. **تطوير الأداء:** هو التكوين الذي يستفيد منه الافراد المؤهلين لاكتساب تكنولوجيا جديدة او تقنيات حديثة، او اعادة تأهيلهم لشغل مناصب جديدة.

1 - عبد الله حميدة إبراهيمي والمختار، دور التكوين في تميم وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم .الانسانية، العدد 07، مارس 2005.ص85.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

6. الرسكلة: تتم الرسكلة في المجالات التي سبق وان تلقاها او اشتغل فيها المتكون بغية إعادة ترسيخها او تطويرها، ويتم عادة بطرق سريعة او استعمال التكنولوجيا المناسبة.

✓ مبادئ العملية التكوينية:

توصلت الأبحاث الى عدة مبادي تركز عليها العملية التكوينية اهمها:

1. مبدأ الاستمرارية.
2. مبدأ الشمولية.
3. مبدأ التدرج.
4. مبدأ مواكبة التطور.
5. مبدأ الواقعية وإمكانية التنفيذ.
6. مبدأ التوقيت المناسب.
7. مبدأ المشاركة.

ثالثا: التدريب بالمحاكاة.

رغم ان التدريب والتكوين يتشابهان ويتقاطعان في العديد من النقاط والزوايا، وكذا في سبل واليات تنفيذهما. فان التدريب بالمحاكاة يعتبر اهم طريقة فعالة يمكن ان تساهم بها العمالة الأجنبية في نقل الخبرة للعمال المحلية، وذلك بالممارسة الجماعية او تحت اشراف العامل الأجنبي التي يتلقى منها العامل المحلي مهارات ميدانية بل وقد يساهم فيها مباشرة، حيث يتلقى العامل الجزائري بالإضافة الى استعمال التقنية والمهارة في العمل، مهارات أخرى ناتجة عن اختلاف الثقافات والبيئة الاجتماعية لكل منهما.

كما ان المنظمات تلجأ الى هذه الطريقة في التدريب لسدّ الفجوة في الأداء لدى العاملين، مع تحقيق التطور اللازم في مجال أعمالهم، وتعمل الكثير من المنظمات على إشراك عمالها في برامج تدريبية، بغية تطوير مهاراتهم، وتحديث

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

معلوماتهم، وبناء كافة قدراتهم، وتزايد الحاجة للتدريب عموماً عندما يكون هناك نقص في المعرفة أو المهارة، أو عندما تكون المهمة المطلوب تنفيذها من الخطورة بما يتطلب التدريب الميداني قبلها¹.

والمحاكاة هي أسلوب من أساليب التدريب التي حققت نتائج إيجابية باهرة، انعكست على الأفراد، وبيئة العمل، والمخرجات النهائية المطلوب الوصول إليها.

✓ أهمية التدريب بالمحاكات بين العمالة الأجنبية والعامل المحلي².

تكمن أهمية هذه الطريقة في عدة نقاط نوجزها كالتالي:

1. يتلقى العامل المحلي الطريقة السليمة وكيفية الأداء الصحيح والسليم لأعمالهم مباشرة.
2. الوصف والإيضاحات والشرح والتطبيق المباشر، أمام العامل المحلي يمكنه من أداء المهنة وفقاً للطريقة التي تعلمها، كما ان التكرار سوف يحسن أداءه ويطوره.
3. الأثر المادي والنفسي الإيجابي للتدريب والتلقين في مكان العمل، يتيح الفرصة للتعلم أكثر عن طريق التقليد والتقاط الخبرة مباشرة.
4. تشجع على العمل الجماعي، بما يُحسِّن قدرات التواصل المثمر، وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات.
5. الاصطدام المباشر بالمشكلات المختلفة ومحاولة حلها يعتبر أسلوب فعال في تنمية قدرات العاملين وزيادة كفاءتهم الميدانية.
6. عدم تحمل المؤسسة لأعباء إضافية للتدريب أو التكوين في مجال اكتساب التقنية أو الخبرة.
7. صقل مهارة العامل المحلي من خلال إفساح المجال أمامه دون التأثير على سير العمل.
8. متابعة التقارير التي تصدر عن المدربين والجهة التدريبية بخصوص المتدربين، مع الاختبار الميداني لدرجة استجابتهم واكتساب المهارات المطلوبة.
9. زيادة درجة الأمان وتجنب المخاطر التي قد تحدث بسبب أخطاء المتدربين وسط بيئة العمل الفعلية.
10. اختلاف ثقافة العامل الأجنبي يؤدي الى اختلاف طرق تدريبه وتعامله مع العامل المحلي.

1 - الدكتور احمد فتحي النجار، شبكة الألوكة، موقع الكتروني، 2013/12/08.

2 - احمد نبيل فرحات، اساليب ومزايا ومبادئ ومجالات التدريب، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (موقع الكتروني)، ديسمبر 2007.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

كما انه قد يؤخذ على هذه الطريقة في التدريب احتمال عدم اهتمام المشرف او العامل الأجنبي بموضوع نقل الخبرة او تلقين التقنية لمراقبيه من العمال المحليين بدرجة كافية، اما بداعي توفير الجهود التدريبية، أو عدم تقديره لأهمية التدريب الفعال أو قد يشغله عمله الأصلي عن التدريب السليم.

كما تجدر الإشارة إلى أن نجاحها يتوقف أساساً على الجهد الذي يبذله المشرفون على تشغيل الأجانب واهتمامهم بعامل التدريب واكتساب الخبرة، والاستعدادات النفسية للعامل الأجنبي في حد ذاته لإعطاء الخبرة الصحيحة لغيره، كما انه قد يستخدم طرقاً ووسائل للعمل غير فعالة تعلمها من نتاج سنوات عمله الطويلة وتعود عليها ولكنها قد لا تكون ذات جدوى، ولا يصلح تعليمها للغير.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية للعمالة الأجنبية والأداء الوظيفي.

قسمنا هذا المبحث الى مطلبين. تطرقنا في المطلب الاول الى بعض الدراسات السابقة التي تعرضت لموضوع العمالة الاجنبية وموضوع الاداء الوظيفي، رغم ان جل الدراسات تعرضت لكلا الموضوعين منفصلا عن الاخر وهو ما سنبينه في المطلب الثاني بحديثنا عن فروقات الدراسة وما تحمله هذه الدراسة من جديد حول علاقة العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة للعمالة الأجنبية والأداء الوظيفي.

تطرقنا في هذا المطلب الى:

الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية.

1/ فردوس بن عزة، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015/2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتم اسقاط الجانب التطبيقي على العيادة الطبية جراحية ضياء ورقلة، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات المتعلقة لظاهرة موضوع البحث، ولتحقيق هذا الهدف استخدمنا الاستبيان كأداة للدراسة وتم توزيع استمارة الاستبيان داخل المؤسسة على عينة مقدار 40 عامل، وقد اعتمد في تحليل بيانات الاستبيان على برمج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) برنامج معالج الجداول (Excel) ولاختبار الفرضيات

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

استخدمت المتوسطات الحسابية، استخدام الانحراف المعياري، (Anova Way One) اختبار تحليل التباين الأحادي، كما تم استخدام أساليب تحليل الانحدار والارتباط للإثبات وجود علاقة بين متغيرات الدراسة، وفي الأخير خلصت الدراسة إلى أن التدريب عنصر فعال في المؤسسة، إذا يمثل الركيزة، بعد استيفاء البحث من خلال فصل الأول نظري والثاني تطبيق، و الهدف الرئيسي للتدريب هو إزالة جوانب الضعف والقصور في أداء وسلوك الأفراد، سواء كانت هذه الجوانب في أداء والسلوك الحالي أو المتوقع، الناتجة عن عدم مقدرة على الأداء والسلوك وفق المستوى المرغوب فيه من قبل إدارة المنظمة، وأهداف التدريب تختلف من مؤسسة لأخرى تبعاً لاحتياجات التدريب وحسب اختلاف الظروف الإنتاجية والإدارية المؤثرة على كل منها، كما توصلت الدراسة إلى أن التدريب كمتغير مستقل يؤثر على أداء العاملين كمتغير تابع بدرجة قوية وذلك بمعامل ارتباط قدره 76، % وأهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة نذكر منها:

- توعية الموارد البشرية للمؤسسة للأهمية القصوى في مشاركة العاملين مع الإدارة في وضع خطط التدريب وذلك ضماناً لنجاح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه.

- يجب توفير الحوافز المالية لتحسين أداء المؤسسة من أجل حب العمل والإخلاص له لإضافة إلى سرعة إنجاز العمل، أما عن الحوافز المعنوية فتكون من خلال الترشيح لدورات تدريبية ومنح شهادات تقديرية وذلك من أجل دفع العامل إلى التحلي بروح الإبداع والمبادرة.

2/ دراسة ماضي: (2014)

هي دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية هدفت إلى التعرف على جودة حياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء من خلال عينه بلغت (344) من حجم المجتمع الكلي البالغ وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة دالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي للعاملين ووجود تأثير مهم ذات دلالة إحصائية لأبعاد وجود الحياة الوظيفية تتمثل في الفرص الترقى و التقدم الوظيفي والعلاقات الاجتماعية و الاستقرار و الأمن الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وبرامج التدريب والتعليم والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين فيما يتعلق بآرائهم حول وجود الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

الجامعات الفلسطينية، تعزي للمتغيرات الشخصية والوظيفية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي للمتغيرات المؤهل العلمي، والفئة العمرية، وسنوات الخدمة ومدته العمل .

ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة، تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات الجامعة وتوفير ترتيبات وجدول العمل مرنة في أداء المهام الوظيفية لمختلف الفئات من العاملين في الجامعات، وتحقيق نوع من التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين وإعادة هيكلة نظام الأجور والكفاءات بشكل عام وتوصل إلى نموذج مقترح لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بحيث يمكن من خلاله تطبيق المساهمة في تطوير مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.

3/ أ- بلحناني فاطمة: الإطار القانوني الدولي والعربي لحماية اليد العاملة الأجنبية

تحدثت الدراسة عن دور المنظمات الدولية في مجال العلاقات الدولية، باعتبارها الوسيلة الأهم لتحقيق التعاون الدولي، والتي ارتبط ظهورها بضرورة تحقيق الأمن والسلم الدوليين. إلا أنه بتعدد وتشعب العلاقات الدولية، أصبحت هناك حاجة ملحة تدعو إلى أن تتواجد داخل المجتمع الدولي، منظمات تتخصص بأهداف أخرى، إما اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية... الخ، سواء أكان ذلك على المستوى الدولي أو الإقليمي، وتطرت بوجه الخصوص لمنظمتي العمل الدولية والعربية. حيث تطرقت إلى اليات ضمان حقوق العمال بالمنظمتين وذلك من خلال التكفل بمشاكل العمل والعمال، وتحسين أحوالهم، ورفع الوعي لدى كافة الأطراف لصالح حماية هاته الحقوق، وضبطت ما يجب على الدول التقيد به عند صياغة قوانين العمل الوطنية، سواء أكان الأمر يخص العامل الوطني أو الاجنبي. خاصة ما يتعلق بتأمين الحماية للعامل الاجنبي، وضمان حقوقه وتسهيل اجراءات دخوله وخروجه وضبطها.

وقد اوصت الدراسة بضرورة تطبيق معايير حقوق الإنسان على هاته الفئة والتصديق على اتفاقياتها التي تعنى بهذا الشأن من طرف جميع الدول لتكون صالحة لإنفاذها، وهو ما يعطي أكثر ضمانا لهذه الفئات واخراجها من حالات الاستغلال التي تحدث سياق من الممارسات العنصرية والتمييزية وأشكال أخرى من استغلال العمال المهاجرين.

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية وتحديد أكثرها تأثيراً في الأداء الوظيفي كذلك تحدد اختلاف تأثير هذه العوامل باختلاف العوامل الديموغرافية للعاملين (للحالة الاجتماعية والعمر ونوع الوظيفة والخبرة والمستوى التعليمي) استخدمت (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات من جميع الأفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (1025) فرداً استخدمت الدراسة المنهج (الوصفي التحليلي)

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة مجتمعها (بيئة العمل، الاتصال الوظيفي، الحوافز، التدريب، القيادة الإدارية) والأداء الوظيفي كذلك بوجود علاقة إيجابية بين كل عامل وحده الأداء الوظيفي كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر العوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي تعزي للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة، الخبرة، المستوى التعليمي)

ومن أهم التوصيات التي أوصت بها هذه الدراسة: توفير بيئة عمل ذات مواصفات عالية وقياسيه للعاملين، ويتناسب مع التطورات الحديثة والتكنولوجيا السريعة والعمل على تفعيل الاتصال الوظيفي وطرح القواعد لبناء إدارة المعرفة وتنويع البرامج والحوافز المادية والمعنوية وتفعيلها لما لها من أثر كبير في الأداء الوظيفي.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

1/ دراسة شوغتاي (2008):

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من أثر المشاركة الوظيفية للأداء الوظيفي والسلوكيات المواطنة التنظيمية من أعضاء هيئة التدريس في خمسة جامعات باكستانية. كما أظهرت الدراسة نتائج من أهمها وجود علاقة ارتباطية معنوية قوية وإيجابية بين الاستغراق الوظيفي بين كل من الأداء الوظيفي والسلوكيات المواطنة التنظيمية وانه مستويات العالية من المشاركة الوظيفية تقود إلى المزيد من التأثير الإيجابي على اتجاهات سلوكيات الأفراد التنظيمية وبالأخص انتماء التنظيمي وانخفاض معدل الغياب والرغبة في ترك العمل ، وكما وجدت الدراسة مجموعته من الممارسات التي من شأنها خلق مستواه عال من الاستغراق ومن أهمها (تطوير وتنمية قدرات ومهارات العاملين، المحافظة على معايير سلوكيه واضحة ومتسقة ، دعم العلاقة مع المشرفين ومع زملاء العمل، الاستقلال الذاتي الثقة الإدارية).

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

Ariel M. Plantilla /2 (أداء الخريجين في مكان العمل أصحاب العمل المنظور).

تطرت هذه الدراسة لتقييم ملاحظات أصحاب العمل على أداء أعمال خريجي جامعة ريزال سيستم بيليبلا من دفعة 2010-2014 في مكان العمل فيما يتعلق بالمعرفة والفهم والمهارات والصفات الشخصية. استخدم الباحث المنهج الوصفي في البحث باستخدام أرباب العمل ومديري الخريجين العاملين كمخبرين رئيسيين للدراسة. حيث كشفت نتائج الدراسة:

- أن أرباب العمل كانوا راضين جدًا عن أداء الخريجين من حيث المعرفة وفهم الوظيفة والمهارات العامة والمهارات المتخصصة والشخصية، والصفات التي تظهر في مكان العمل.
- كما كان هناك اختلاف كبير في أداء الخريجين من حيث المناصب ومدة الخدمة كما يتضح ذلك من الاختلافات على مستوى رضا أصحاب العمل عن أداء الخريجين في العمل.
- توجد علاقة بين درجة أهمية الجوانب الأربعة للأداء الوظيفي ومستوى الرضا عن أداء خريجي الأعمال. وضع أرباب العمل تفضيلاً قوياً لخريجي الأعمال بالحرم الجامعي.
- لا يوجد تفاوت متوقع بين معارف ومهارات الخريجين وماهية أرباب العمل.

وقد أوصى الباحث الجامعة بضرورة إثراء برامجها الدراسية لتعزيز معارف الخريجين من حيث المعرفة والمهارات والصفات الشخصية. ومقرر مراجعة برامج الأعمال لتقييم أهمية الموضوعات المعروضة ويمكن النظر فيها، والمواد التي تعزز معرفة الطلاب ببيئة الأعمال التجارية الدولية. وضم أرباب العمل الأجانب لتقييم الخريجين الاكفاء في بيئة الأعمال العالمية. كما اوصى بوضع برامج لمراجعة المناهج وأكثر من ذلك لتدريب الطلاب.

المطلب الثاني: عرض فروقات الدراسة.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الظروف الزمانية والمكانية التي تم فيها تناول متغيرها التابع والمستقل حيث ان الدراسة كانت خلال هذه السنة وبالاعتماد على بيانات الاستبيان الموزع خلال الشهر الاخير وفي منطقة محددة ولاية الوادي كمنطقة لجات العديد من مؤسساتها الاقتصادية الخاصة الى جلب عمال اجانب. كما ان المتغير المستقل العمالة الأجنبية تناولته اغلب الدراسات والابحاث السابقة كموضوع دولي يعنى بأوضاع هذه الفئة العمالة كأقلية ذات خصوصيات وتتعرض للعديد من الممارسات. ولا تحظى باي سند من القوانين او

الفصل الاول: تحليل ابعاد اليد العاملة الاجنبية بالجزائر والاداء الوظيفي.

التشريعات التي تعنى بشؤونها وتضمن حقوقها، كما تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع من ناحية القوانين والتشريعات الدولية والاقليمية وتشريعات الدول بخصوص تنظيم ومراقبة حركة العاملة الاجنبية الوافدة اليها. في حين تناولت هذه الدراسة موضوع حركة العمالة الاجنبية كعامل من عوامل الانتاج يدخل ضمن صلب نظريات التجارة الدولية الحديثة بخصوص حركة عوامل الانتاج، من حيث امكانية استغلال هذا العامل كميزة تنافسية او وسيلة لتحسين بيئة الاعمال، والاداء الوظيفي بها، ورفع التنافسية والحفاظ على استمرارية المؤسسة الاقتصادية. في حين تم تناول موضوع الاداء الوظيفي كمتغير تابع وتم وضع فرضيات الدراسة على انه يمكن تحسينه من خلال جلب العمالة الاجنبية، والنظر الى راي العاملين بالمؤسسات محل الدراسة في مدى اهمية جلب العمالة الاجنبية لتحسين ادائهم، كما تم تناول اليات وسبل تحسين الاداء من خلال جلب العمالة الاجنبية باستعمال اساليب التدريب، التكوين، التدريب بالمحاكاة كأدوات لتحقيق ذلك

خلاصة الفصل الاول:

رغم ان تقنين وتنظيم حركة تدفق اليد العاملة بين الدول يعتبر موضوعا حديثا، الا انه ومع تنامي هذه الظاهرة وتعدد اسبابها، ومع تأسيس منظمات دولية واقليمية تعنى بشأن العمل والعمالة، وتسهر على حقوق هذه الفئات وحمايتها. كما ان العديد من دول العالم والجزائر ايضا من بين هذه الدول قد سجلت عضويتها في هذه الهيئات ووقعت على العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي اصدرتها هذه المنظمات. بالإضافة الى ان ما اقره المشرع الجزائري من تشريعات ووفره من اليات للتحكم في تسيير هذه الحركة ومراقبتها. ادى الى تشجيع المؤسسات الى اللجوء الى جلب عمالة اجنبية من اجل تحسين ادائها واداء عمالها، كما ساهم ايضا في تقليل العمالة الاجنبية غير الشرعية، كما ضمنت التشريعات ايضا لهذه الفئة حقوقها وواجباتها ومنحتها العديد من الامتيازات التي تشجعهم على العمل.

حيث ان المستهدف من كل ما سبق ان تكون هناك نتائج إيجابية على مستوى العملية الانتاجية والفعل الاقتصادي ككل. سواءا على المستوى الفردي، او المؤسساتي او على مستوى الدولة في حد ذاتها.

الفصل التطبيقي

الفصل الثاني:

تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية

والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية:

عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

تمهيد

بعد تناولنا في الإطار النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي سنحاول في الجانب التطبيقي للدراسة أن نبين مدى مساهمة العمالة الأجنبية في تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسات محل الدراسة وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى:

- المبحث الأول: الطرق والأدوات المستعملة في الدراسة؛
- المبحث الثاني: عرض تحليل نتائج الدراسة.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

المبحث الأول: الطرق والأدوات المستعملة في الدراسة

يتم التطرق في هذا المبحث إلى عرض مفصل للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة حالة مجموعة من المؤسسات تعتمد على اليد العاملة الأجنبية حيث تحديد مجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة لإجابات بيانات العينة على محاور الاستبيان، والأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: عينة وأدوات الدراسة

أولاً: عينة الدراسة: موظفي كل من مؤسسة المجمع التجاري الصناعي؛ مؤسسة رويال موندريال؛ مؤسسة نجمة للدقيق؛ ومؤسسة عومر لصناعة الاعلاف. فقد تم اختيار عينة قصديه وتوزيع 45 استبيان على أفراد العينة وفيما يلي جدول يبين كيفية توزيع وجمع الاستبيانات:

الجدول رقم (1): يبين كيفية توزيع وجمع استبيان على عينة الدراسة

البيان	عدد
عدد الاستبيانات الموزعة	45
عدد الاستبيانات المسترجعة	45
عدد الاستبيانات الملغاة (غير الصالحة)	5
عدد الاستبيانات الصالحة	40

المصدر: من إعداد الطلبة

ثانياً: أدوات جمع البيانات

يتطلب إعداد أي دراسة جمع المعلومات التي تحيط بالموضوع وتصب في فحواه، وتم الاستعانة بمجموعة من الأدوات للحصول على البيانات المطلوبة وتمثل فيما يلي:

- الوثائق والسجلات: حيث تم الاستعانة بمجموعة من الوثائق المتعلقة بالجانب التعريفي بالمؤسسات محل الدراسة.
- الاستبيان: يعتبر الاستبيان الأداة الأكثر استخداماً في البحوث الاجتماعية والإنسانية إذ يعتبر وسيلة لجمع البيانات من خلال احتوائه على مجموعة من الأسئلة أو العبارات ويطلب من المبحوثين الإجابة عليها ويتم توزيع الاستبيان عادة باليد أو من خلال إرسالها إلى المبحوثين عبر البريد وغيرها".

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

تصميم استبيان الدراسة

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضاً الدراسات السابقة ومدى الوضوح الأسئلة والعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية وأنه خلصنا إلى بناء الاستبيان (أنظر الملحق رقم 01) متكون من 25 عبارة وتضمن الاستبيان جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة (الجنس، السن، مدة العمل بالمؤسسة، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الوظيفة في المؤسسة)
الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي:
المحور الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في اليد العاملة الأجنبية والذي احتوى على (07) عبارات.

المحور الثاني: يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل في اليد العاملة الأجنبية والأداء الوظيفي والذي احتوى على (18) عبارة.

مقياس ليكارت المستخدم في الاستبيان

كما تم استخدام مقياس "ليكارت الخماسي" لقياس متغيرات الدراسة بإعطائه أوزان لقيم استجابات المتغيرات الترتيبية كما يلي:

الجدول رقم (02): توزيع درجات مقياس ليكارت الثلاثي

بدائل القياس	غير موافق	محايد	موافق
درجة الموافقة	01	02	03

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على سلم ليكارت

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

لإعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد العينة الدراسة على عبارات الاستبيان: فانه تم اعتماد على أدوات الإحصائية التالية: المدى، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري حيث:

المدى: لتحديد مجالات لمقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان الدراسة حيث تم حساب المدى

$$\text{المدى} = (\text{أعلى درجة في مقياس} - \text{أدنى درجة في مقياس}) = (3-1) = 2$$

وللحصول على طول الفئة للتنقل بين المجالات الموافقة نقوم بقسمة المدى على عدد درجات الموافقة وذلك على النحو التالي:

$$\text{طول الفئة} = \text{المدى} / \text{عدد درجات المقياس} = (2/3) = 0.6$$

وهكذا مع كل مجالات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على موقف المشترك لإجمالي أفراد العينة على كل عبارة وعلى كل محور حيث نحصل على المجالات كما يلي:

الجدول رقم (03): تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

مستوى توفر (تقييم)	درجة الموافقة	مجال المتوسط الحسابي
درجة منخفضة	غير موافق	من 01 إلى 1.60 درجة
درجة متوسطة	محايد	من 1.61 إلى 2.20 درجة
مرتفعة	موافق	من 2.21 إلى 2.80 درجة

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مقياس ليكارت

✓ ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار اقل قيمة للانحراف معياري بينهما.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على برنامج الإعلام الآلي المسمى بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (¹SPSS). حيث استخدمنا إصدار الخامس والعشرون الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، والتي يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

- اختبار التوزيع الطبيعي: لمعرفة التوزيع الطبيعي للبيانات الإحصائية.
- معامل الارتباط لبيرسون: يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات الدراسة ولمعرفة مدى الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ: يستخدم هذا المقياس لتقدير ثبات الدراسة؛ حيث يأخذ هذا المعامل قيما تتراوح بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد الصحيح فهذا يعني ثباتا أكبر للدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية: تم الاعتماد عليها في محور البيانات العامة من الجزء الأول للاستبيان، من أجل وصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: تم استعماله لمعرفة متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات ومحاور الاستبيان، ومن ثم معرفة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، ومعرفة مستوياتها.
- الانحراف المعياري: يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس، كما يفيد في ترتيب المتوسطات في حالة تساويها في القيم، حيث يكون المتوسط الأقل في قيمة الانحراف الأول في الترتيب.
- معامل الانحدار البسيط يستعمل لتحديد درجة تأثير كل متغير مستقل على حده على المتغير التابع.
- اختبار تحليل التباين: للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجوبين تجاه متغيرات تبعا للعوامل الشخصية والوظيفية التي تقسم إلى أكثر من فئتين.

¹ Statistical Package for the Social Sciences

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

المطلب الثالث: اختبار الثبات للاستبيان

يعد الثبات من الاختبارات الضرورية بحيث يعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة يسمح للباحث بتعميم نتائج بحثه، وفيما يأتي سيتم اختبار الصدق والثبات لأداة هذه الدراسة، حيث يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر المعاملات استخداما من طرف الباحثين في اختبار ثبات أداة الدراسة، ويشترط في معامل ألفا كرونباخ أن يكون أكبر من أو يساوي 0.6 الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (04): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
25	0.689

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 02)

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ في جميع محاور الاستبيان وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات الاستبيان بلغت 0.689 مما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

يتم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة من (الجنس، السن، مدة العمل بالمؤسسة، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي) بالإضافة إلى تحليل وعبارات محاور الدراسة.

المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف على توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية كما هو مبين في الجدول الموالي:

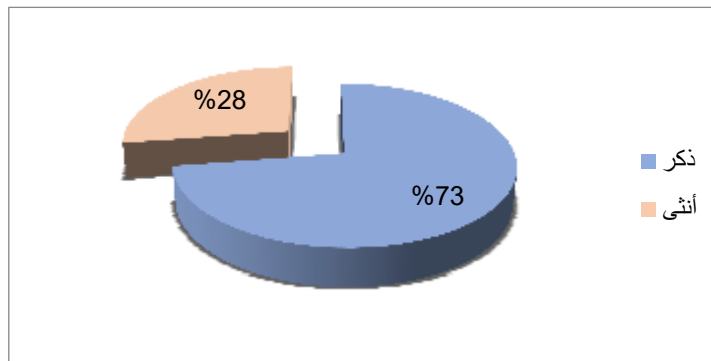
أولاً: البيانات الشخصية لعينة الدراسة.

أ. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

الجدول رقم(05): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس		
النسبة %	التكرار	الجنس
72,5%	29	ذكر
27,5%	11	أنثى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (01): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطلبة

تشير معطيات الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس حيث نلاحظ أغلبية ذكور بعدد 29 ونسبة 72,5% بالمقابل 27,5% لصالح الإناث من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل أعلاه.

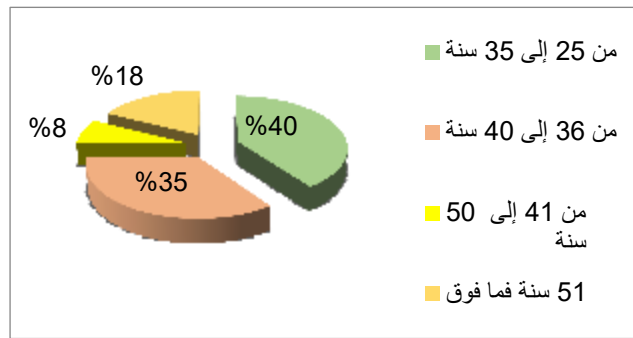
الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

ب. توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن		
النسبة %	التكرار	السن
%40	16	من 25 إلى 35 سنة
%35	14	من 36 إلى 40 سنة
%7,5	3	من 41 إلى 50 سنة
%17,5	7	51 سنة فما فوق
%100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (02): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب السن



المصدر: من إعداد الطلبة

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 40 فردا، نلاحظ أنها توزعت حسب متغير العمر حيث بلغت كل من الفئة من 25 إلى 35 سنة ومن 36 إلى 40 سنة بنسب متقاربة على التوالي: %40؛ %35 أما 51 سنة فما فوق بعدد 7 وبنسبة %17,5، فيحين من 41 إلى 50 سنة بعدد 3 ونسبة %7,5 من المجموع الإجمالي للنسب.

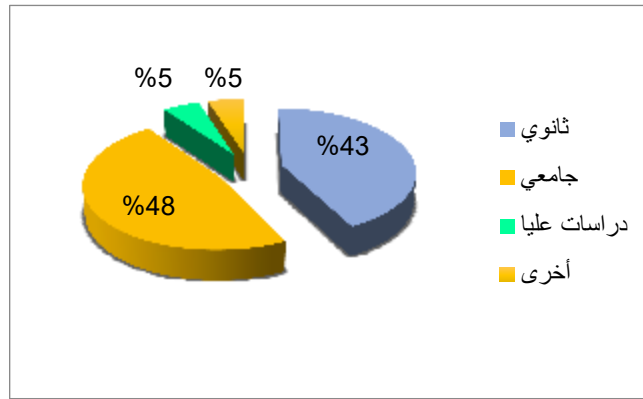
الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

ج. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

الجدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة المستوى التعليمي		
النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
42,5%	17	ثانوي
47,5%	19	جامعي
5%	2	دراسات عليا
5%	2	أخرى
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (03): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي أن أغلبية عينة الدراسة بمستوى جامعي ليسانس بعدد 19 ونسبة 47,5% تليها المستوى التعليمي ثانوي بعدد 17 ونسبة 42% في حين المستوى التعليمي دراسات عليا ومستويات أخرى بنسب متساوية على التوالي: 5% من المجموع الإجمالي للنسب.

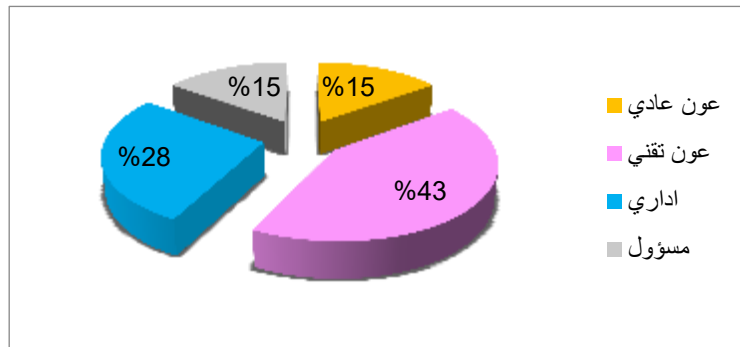
الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

د. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي

الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي		
النسبة %	التكرار	المستوى الوظيفي
15%	6	عون عادي
42,5%	17	عون تقني
27,5%	11	إداري
15%	6	مسؤول
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (04): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطلبة

تشير معطيات الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي حيث نلاحظ أغلبية عينة الدراسة عون تقني بعدد 17 ونسبة 42,5% تليها إداري بعدد 11 ونسبة 27,5% في حين كل من عون عادي ومسؤول بعدد 6 ونسبة 15% من المجموع الإجمالي للنسب.

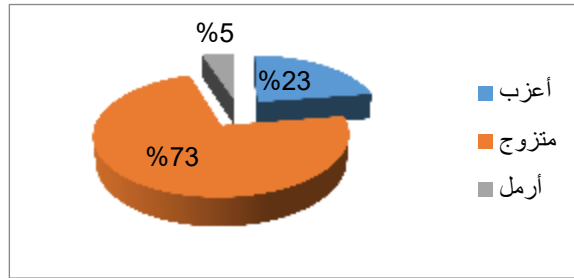
الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

د. عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الجدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية		
النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
22,5%	9	أعزب
72,5%	29	متزوج
5%	2	أرمل
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (05): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.



المصدر: من إعداد الطلبة

تشير معطيات الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية حيث نلاحظ أغلبية عينة الدراسة متزوجون بعدد 29 ونسبة 72.5% تليها أعزب بعدد 9 ونسبة 22.5% في حين الأرمال بعدد 02 ونسبة 5% من المجموع الإجمالي للنسب.

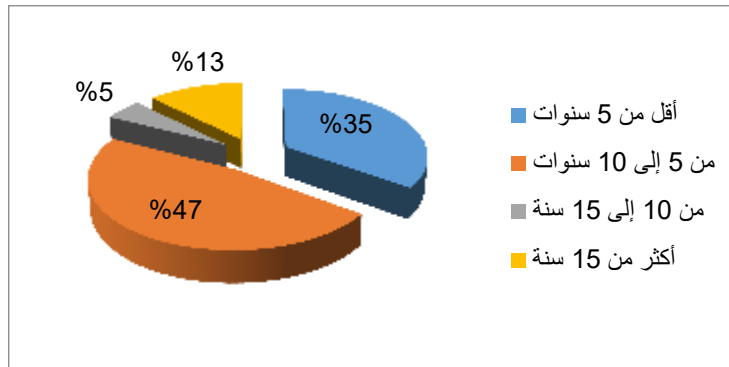
الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

ر. عينة الدراسة حسب متغير سنوات العمل بالمؤسسة

الجدول رقم (10): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل بالمؤسسة		
النسبة %	التكرار	المستوى الوظيفي
35,0	14	أقل من 5 سنوات
47,5	19	من 5 إلى 10 سنوات
5,0	2	من 10 إلى 15 سنة
12,5	5	أكثر من 15 سنة
%100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 03)

الشكل رقم (06): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل بالمؤسسة.



المصدر: من إعداد الطلبة

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات العمل بالمؤسسة حيث نلاحظ ان أغلبية عينة الدراسة من 5 إلى 10 سنوات بعدد 19 ونسبة 47.5 % في حين أقل من 5 سنوات بعدد 14 ونسبة 35% أما كل من 10 إلى 15 سنة وأكثر من 15 سنة نسب متقاربة على التوالي: 12.5% و 5%.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

المطلب الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة.

للتعرف على الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة حول مدى مساهمة اليد العاملة في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل لإجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في الجداول الموالية.

أولاً: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول: العمالة الأجنبية. سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف العمالة الأجنبية حسب إجابات عينة الدراسة. الجدول رقم (11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
01. استخدمت مؤسستكم عمال اجانب	3,0000	,00000	01	مرتفع
02. انتداب عمالة اجنبية مفيد للمؤسسة	2,7000	,64847	02	مرتفع
03. استخدام العمالة الأجنبية يزيد من القدرة التنافسية للمؤسسة	2,6750	,57233	03	مرتفع
04. كان التعامل مع العمال الأجانب من خلال التدريب والتكوين	2,6000	,59052	04	مرتفع
05. هناك جنسيات مختلفة من العمالة الاجنبية	2,3500	,80224	06	مرتفع
06. هناك فرق يتعلق بجنسية العامل الأجنبي والمهارة في الأداء	2,2500	,86972	07	مرتفع
07. العمال الأجانب يتمتعون بكفاءة عالية	2,4250	,71208	05	مرتفع
المحور الأول العمالة الأجنبية	2,5714	,33464	مرتفع	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 04).

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على المحور الأول العمالة الأجنبية بلغ (2.57) وبالانحراف معياري قدر بـ: (0.33) و هو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 2.21 إلى 2.80 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن العمالة الأجنبية بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح عبارته حسب ترتيب أهميتهم حيث نجد العبارة رقم 01 بالمرتبة الأولى من

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

حيث أهميتها بمتوسط حسابي 3.00 وانحراف معياري 0.00 أي يؤكدون بدرجة مرتفعة أن المؤسسة تستخدم عمال أجنب تليها العبارة رقم 02 بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي 2.70 انتداب عمالة أجنبية مفيد للمؤسسة، وأخيرا العبارة رقم 06 بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2.25 أي هناك فرق يتعلق بجنسية العامل الأجنبي والمهارة في الأداء.

ثانيا: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني: العمالة الأجنبية والأداء.
الجدول رقم (12): الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة نحو المحور الثاني.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام
تساهم العمالة الأجنبية في زيادة فعالية الوظائف داخل المؤسسة	2,3000	,82275	03	مرتفع
تساهم العمالة الأجنبية في زيادة الوحدات المنتجة بالمؤسسة	2,1500	,86380	04	متوسط
تساهم العمالة الأجنبية في تقليل تكاليف الإنتاج بالمؤسسة	2,1250	,79057	05	متوسط
تساهم العمالة الأجنبية في تحسين جودة المنتوجات بالمؤسسة	2,5750	,59431	01	مرتفع
يحقق التعامل مع العمال الأجانب قيمة مضافة في التحكم في التقنية والتكنولوجيا	2,4500	,84580	02	مرتفع
البعد الأول: الانتاج	2,3200	,46586	02	مرتفع
يساعد التعامل مع العمال الأجانب في رفع مستوى الانضباط بالمؤسسة	2,3000	,72324	04	مرتفع
التعامل مع العمال الأجانب يزيد من درجة الالتزام لدى العاملين بالمؤسسة	2,3000	,75786	03	مرتفع
التعامل مع العمال الأجانب يزيد من كفاءة العاملين	2,5250	,71567	01	مرتفع

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة
الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

بالمؤسسة				
	02	,85896	2,3250	يحرص الأجانب على أداء عملهم في الوقت المحدد
مرتفع	01	,47687	2,362 5	البعد الثاني: التعامل
متوسط	03	,79097	2,2000	العمال الأجني يعتبر قدوة في العمل
متوسط	02	,72324	2,3000	التمس في العامل الأجني البساطة في المعاملة
متوسط	04	,78283	2,0500	الاختلاف الثقافي مع العامل الأجني مؤثر (سلبا او إيجابا)
متوسط	05	,93883	2,1250	تمثل اللغة عائقا في التواصل مع العامل الاجني
متوسط	06	,84732	2,0000	الاختلاف الديني مع العامل الأجني مؤثر (سلبا او إيجابا)
مرتفع	01	,70892	2,6000	التعامل مع العامل الأجني يجعلك أكثر مبادرة
متوسط	04	,36199	2,212 5	البعد الثالث: المبادرة
مرتفع	02	,72324	2,3000	يحرص العامل الأجني على تشجيع روح الابداع داخل الفريق
مرتفع	03	,74248	2,2500	يعمل العامل الأجني على تعزيز روح الفريق داخل المؤسسة
مرتفع	01	,67511	2,4250	يتجنب العمال الأجانب خلق صراع داخل الفريق
مرتفع	03	,52563	2,325 0	البعد الرابع: روح الفريق
مرتفع		,28627	2,305 0	المحور الثاني: العمالة الأجنبية والأداء

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25. (أنظر الملحق رقم 04).

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني العمالة الأجنبية والأداء بالمؤسسات محل الدراسة بالوادي بلغ (2.30) وبالاختلاف المعياري قدر ب: (0.0.28) و هو

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني هو ضمن مجال الموافقة (من 2.21 إلى 2.80 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على العمالة الأجنبية تؤثر على الأداء بالمؤسسات محل الدراسة بشكل مرتفع وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، حيث يتم ترتيب أ[عاد المحور حسب أهميتها النسبية كما يلي:

بالنسبة للبعد الثاني: التعامل:

احتل المرتبة الأولى من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.36 وانحراف معياري 0.47، حيث نجد العبارة رقم 04 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.25 أي يؤكدون على أن التعامل مع العمال الأجانب يزيد من كفاءة العاملين بالمؤسسة، تليها العبارة رقم 05 بالمرتبة الثانية من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.32 أي يؤكدون على أن العمال الأجانب يحرصون على أداء عملهم في الوقت المناسب، كما نجد العبارة رقم 01 في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي 2.30 وانحراف معياري 0.72 ما يؤكد على أن العمال الأجانب يساعدون العمال بالمؤسسة لرفع مستوى الانضباط بالمؤسسة.

بالنسبة للبعد الأول: الإنتاج:

احتل المرتبة الثانية من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.32 وانحراف معياري 0.46، حيث نجد العبارة رقم 04 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.57 أي يؤكدون على أن تساهم العمالة الأجنبية في تحسين جودة المنتوجات بالمؤسسة، تليها العبارة رقم 05 بالمرتبة الثانية من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.45 أي يؤكدون على أن يحقق التعامل مع العمال الأجانب قيمة مضافة في التحكم في التقنية والتكنولوجيا ، كما نجد العبارة رقم 03 في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي 2.12 وانحراف معياري 0.79 ما يؤكد على أن العمال الأجانب يساهمون في تقليل تكاليف الإنتاج بالمؤسسة.

بالنسبة للبعد الرابع: روح الفريق:

احتل المرتبة الثالثة من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.32 وانحراف معياري 0.52، حيث نجد العبارة رقم 03 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.42 يؤكدون على أن يتجنب العمال الأجانب خلق صراع داخل الفريق تليها العبارة رقم 01 بالمرتبة الثانية من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.30 أي يؤكدون على أن يحرص العامل الأجنبي على تشجيع روح الابداع داخل الفريق ، كما نجد العبارة رقم 02 في المرتبة الأخيرة

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

بمتوسط حسابي 2.30 وانحراف معياري 0.72 ما يؤكد على أن العامل الأجنبي يحرص على تشجيع روح الإبداع داخل الفريق.

بالنسبة للبعد الثالث: المبادرة:

احتل المرتبة الرابعة من حيث أهميته النسبية بمتوسط حسابي 2.21 معياري 0.36، حيث نجد العبارة رقم 06 بالمرتبة الأولى من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.60 يؤكدون على أن التعامل مع العمال الأجانب يجعل العمال أكثر مبادرة تليها العبارة رقم 02 بالمرتبة الثانية من حيث أهميتها بمتوسط حسابي 2.30 أي يؤكدون على العامل الأجنبي يتميز بالبساطة، كما نجد العبارة رقم 05 في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 2.00 وانحراف معياري 0.084 ما يؤكد على أن الاختلاف الديني مع العامل الأجنبي مؤثر (سلبا او إيجابا).

المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

عملنا في هذا الجانب على اختبار الفرضيات الرئيسية بالإضافة إلى الفرضيات الفرعية، حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختبار مدى قبول أو رفض الفرضيات الدراسة من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة.

أولا: اختبار التوزيع الطبيعي

بهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع الاعتدالي للبيانات، هذا الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، والذي يؤثر بدوره على اختيار الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج التي تم التوصل لها في اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات وبالتالي البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا ومنه يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها.

الجدول رقم (13): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Shapiro-Wilk		المحاور
Sig	قيمة Z	
154,0	,9030	المحور الأول: العمالة الأجنبية
,1500	,9590	المحور الثاني: الأداء الوظيفي
,2540	,9650	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 05)

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة Z المحسوبة والمحصورة ما بين (0.903 و 0.959)، حيث نجد مستوى المعنوية لكل من محاور الدراسة (0.254) أكبر من 0.05، بلغت مستوى المعنوية للمحور الأول 0.154، ومستوى المعنوية للمحور الثاني 0.150؛ وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات جميع محاور الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على الاختبارات المعلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعية.

ثانياً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى:

نص الفرضية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأهمية العمالة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية تعزي لمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة في المؤسسة)

■ الفرضية الصفرية (H_0):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأهمية العمالة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية تعزي لمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة في المؤسسة).

■ الفرضية البديلة (H_1):

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأهمية العمالة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية تعزي لمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة في المؤسسة).

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً لاختلاف متغيرات الشخصية والوظيفية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (**One-way ANOVA**) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة، النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

الجدول(14): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول:

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
العمر	بين المجموعات	,6030	2,789	,0540
	خلال المجموعات	2,593		
مدة العمل بالمؤسسة	بين المجموعات	,3830	1,633	0,199
	خلال المجموعات	2,813		
المستوى التعليمي	بين المجموعات	,4680	2,060	,1230
	خلال المجموعات	2,728		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 05)

تشير معطيات الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لمتغير العمر ومدة العمل بالمؤسسة والمستوى التعليمي وأي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة تعزى للمتغيرات الوظيفي والشخصية إذ بلغت القيم على التوالي (2,789)؛ (1,633)؛ (2,060) بمستوى دلالة أكبر من المستوى المفروض.

▪ بناء عليه نتائج اختبار الفرضية: نقبل الفرضية الصفرية (H_0) نرفض الفرضية البديلة (H_1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأهمية العمالة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية تعزى لمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة في المؤسسة).

أولا: بالنسبة لمتغير الجنس:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأهمية العمالة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية تعزى لمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس).

لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

❖ الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأهمية العمالة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية

تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس)

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

❖ الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأهمية العمالة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية تعزي لمتغيرات الشخصية (الجنس).

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة حول طبقا لاختلاف متغير الجنس، تم استخدام (*Independent-Samples T-test*) وذلك لأن عامل متغير الجنس يحتوي على فئتين هما: ذكر، أنثى وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (15): نتائج اختبار فرق المتوسطين لآراء المبحوثين تجاه إبداع العاملين تبعا لمتغير الجنس

متغيرات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (Sig)	قرار الاختبار
الجنس	ذكر	2,5911	0.421	0.520	(H_0)
	أنثى	2,5195			

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نستنتج من الجدول أعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول لأهمية العمالة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية تعزي لمتغيرات الشخصية باختلاف متغير الجنس، وذلك استنادا إلى أن قيمة الاختبار ($F=0.421$) وقيمة مستوى المعنوية بلغت ($Sig=0.520$) أكبر من مستوى المعنوية المفروض (0.05).

❖ بناء عليه نتائج اختبار الفرضية: نقبل الفرضية الصفرية (H_0) نرفض الفرضية البديلة (H_1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأهمية العمالة الأجنبية في المؤسسة الجزائرية تعزي لمتغيرات الشخصية (الجنس).

نتائج اختبار الفرضية الثانية:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لاستعمال اليد العاملة الأجنبية لزيادة كمية وجودة المنتج لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لاستعمال اليد العاملة الأجنبية لزيادة كمية وجودة المنتج.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

❖ الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لاستعمال اليد العاملة الأجنبية لزيادة كمية وجودة المنتج.

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف بعد الإنتاج تم استخدام تحليل التباين الأحادي (**One-way ANOVA**) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة والنتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول(16): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول حسب بعد الإنتاج:

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
بعد الإنتاج	بين المجموعات	1,699	2,123	,0590
	خلال المجموعات	2,668		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لبعد الإنتاج، أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل فرضية الصفرية عند مستوى دلالة 5%، فيما يتعلق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة حول استعمال اليد العاملة الأجنبية لزيادة كمية وجودة المنتج.

❖ بناء عليه نتائج اختبار الفرضية: نقبل الفرضية الصفرية (H_0) نرفض الفرضية البديلة (H_1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لاستعمال اليد العاملة الأجنبية لزيادة كمية وجودة المنتج.

نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تحسين مستوى التعامل في المؤسسة.

لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تحسين مستوى التعامل في المؤسسة.

الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تحسين مستوى التعامل في المؤسسة.

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف بعد التعامل تم استخدام تحليل التباين الأحادي (**One-way ANOVA**) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة والنتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول(17): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول حسب بعد التعامل.

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
بعد التعامل	بين المجموعات	,5160	,7370	,6230
	خلال المجموعات	3,851		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لبعدها التعامل، أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل فرضية الصفرية عند مستوى دلالة 5%، فيما يتعلق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة حول استعمال اليد العاملة الأجنبية في تحسين مستوى التعامل في المؤسسة.

❖ بناءا عليه نتائج اختبار الفرضية: نقبل الفرضية الصفرية (H_0) نرفض الفرضية البديلة (H_1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تحسين مستوى التعامل في المؤسسة.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

نتائج اختبار العنصر بتنمية روح المبادرة في المؤسسة

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح المبادرة في المؤسسة لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح المبادرة في المؤسسة

الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح المبادرة في المؤسسة

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف بعد المبادرة تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة والنتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (18): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول حسب بعد المبادرة:

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
بعد المبادرة	بين المجموعات	2,445	4,928	,0010
	خلال المجموعات	1,922		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أقل من 0.05 بالنسبة لبعء المبادرة، أي توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل فرضية البديلة عند مستوى دلالة 5%، فيما يتعلق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة حول استعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح المبادرة في المؤسسة

❖ بناءا عليه نتائج اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح المبادرة في المؤسسة.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

نتائج اختبار العنصر المتعلق بتنمية روح الفريق.

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح الفريق في المؤسسة لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح الفريق في المؤسسة.

الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح الفريق في المؤسسة.

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف بعد روح الفريق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (**One-way ANOVA**) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة والنتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (19): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول حسب بعد روح الفريق:

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
بعد روح الفريق	بين المجموعات	,5250	,7510	,6130
	خلال المجموعات	3,842		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لبعده روح الفريق، أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل فرضية الصفرية عند مستوى دلالة 5%، فيما يتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة حول استعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح الفريق في المؤسسة

❖ بناء عليه نتائج اختبار الفرضية: نقبل الفرضية الصفرية (H_0) نرفض الفرضية البديلة (H_1) لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال اليد العاملة الأجنبية في تنمية روح الفريق في المؤسسة.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

اختبار نتائج العنصر المتعلق بتحسين الأداء والقدرة التنافسية.

نص الفرضية: تساهم العمالة الأجنبية في تحسين أداء المؤسسة وقدرتها التنافسية.

الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم العمالة الأجنبية في تحسين أداء المؤسسة وقدرتها التنافسية.

الفرضية البديلة (H_1): تساهم العمالة الأجنبية في تحسين أداء المؤسسة وقدرتها التنافسية

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات محور الأول) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى دلالة 0.05 وفقا لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول (20): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي.

مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة sig	درجات الحرية	قيمة T المحسوبة
القيمة الدنيا	القيمة القصوى				
,50800-	,14200-	- ,325000	,0010	39	-3,591

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

يتضح من خلال الجدول أن: قيمة الانحراف Sig=0.001 أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، ووفقا لقاعدة القرار المعتمدة في اختبار هذه الفرضية فإنه يمكن القول أن تساهم العمالة الأجنبية في تحسين أداء المؤسسة و قدرتها التنافسية حسب وجهة نظر عينة الدراسة كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر ب (-0,32500)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.1420-0.5080] بمستوى ثقة (95%)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور العمالة الأجنبية والمقدر ب (2,6750) في حدود المجال [2.21-2.80]، ويمثل مستوى الموافقة مرتفعة حول فقرات محور العمالة الأجنبية

❖ بناءا عليه نتائج اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم

العمالة الأجنبية في تحسين أداء المؤسسة وقدرتها التنافسية

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

اختبار نتائج العنصر المتعلق بالتدريب والتكوين والتدريب بالمحاكات.

نص الفرضية: يساهم العامل الأجنبي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال استعمال التدريب والتكوين في نقل مهارته الشخصية لهم

الفرضية الصفرية (H_0): لا يساهم العامل الأجنبي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال استعمال التدريب والتكوين في نقل مهارته الشخصية لهم.

الفرضية البديلة (H_1): يساهم العامل الأجنبي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال استعمال التدريب والتكوين في نقل مهارته الشخصية لهم

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (One-Sample-T-test) (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات (المتوسط الإجمالي لفقرات محور الأول) مع المتوسط الفرضي 3 عند مستوى دلالة 0.05 وفقا لبرنامج SPSS. والجدول التالي بين نتائج هذا الاختبار:

الجدول (21): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط الإجابات مع المتوسط الفرضي.

قيمة T المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة sig	الفرق بين المتوسطين	مستوى الثقة 95%	
				القيمة الدنيا	القيمة القصوى
-4,284	39	,0000	-	,58890-	,21110-

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات SPSS V25

يتضح من خلال الجدول أن: قيمة الانحراف $0 \text{Sig}=0.00$ أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، ووفقا لقاعدة القرار المعتمدة في اختبار هذه الفرضية فإنه يمكن القول أن يساهم العامل الأجنبي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال استعمال التدريب والتكوين في نقل مهارته الشخصية لهم حسب وجهة نظر عينة الدراسة كما بين الجدول الفرق بين المتوسطين الحسابيين العام والفرضي و المقدر ب (0,40000-)، وهذا الفرق في حدود المجال [0.2111-0.5889] بمستوى ثقة (95 %)، ويدل على أن المتوسط العام للإجابات يفوق المتوسط الفرضي (3)، وتعتبر قيمة المتوسط الحسابي العام لمحور العمالة الأجنبية والمقدر ب (2,6000) في حدود المجال [2.21-2.80]، ويمثل مستوى الموافقة مرتفعة حول فقرات محور العمالة الأجنبية.

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الأجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

❖ بناءا عليه نتائج اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) يساهم العامل الأجنبي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال استعمال التدريب والتكوين في نقل مهارته الشخصية لهم.

اختبار العنصر المتعلق باختلاف الجنسيات

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال العمالة الأجنبية في تحسين الأداء تعزي إلى اختلاف الجنسيات.

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال العمالة الأجنبية في تحسين الأداء تعزي إلى اختلاف الجنسيات.

الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال العمالة الأجنبية في تحسين الأداء تعزي إلى اختلاف الجنسيات

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقا لاختلاف الجنسيات تم استخدام تحليل التباين الأحادي (**One-way ANOVA**) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات عينة أفراد عينة الدراسة والنتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول(22): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة للمحور الأول حسب اختلاف الجنسيات:

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوي Sig
اختلاف الجنسيات	بين المجموعات	,6300	3,119	,0560
	خلال المجموعات	3,737		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (انظر الملحق قم 12)

تشير معطيات الجدول أعلاه أن قيم مستوى المعنوية المصاحبة لإحصائية F، جاءت أكبر من 0.05 بالنسبة لاختلاف الجنسيات، أي لا توجد فروق معنوية في متوسطات إجابات أفراد العينة وبهذا نقبل فرضية الصفرية عند مستوى دلالة 5%، فيما يتعلق وجود عدم فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أفراد

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

عينة الدراسة المستجيبين لهذه الدراسة حول استعمال العمالة الأجنبية في تحسين الأداء تعزي إلى اختلاف الجنسيات.

❖ بناء عليه نتائج اختبار الفرضية: نقبل الفرضية الصفرية (H_0) نرفض الفرضية البديلة (H_1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستعمال العمالة الأجنبية في تحسين الأداء تعزي إلى اختلاف الجنسيات

الفصل الثاني: تحليل العلاقة بين تشغيل العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: عينة من المؤسسات الخاصة بالوادي.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نسقط جانبا من الجزء النظري على دراسة حالة على مجموعة من المؤسسات التي تشغل اليد العاملة الأجنبية بالوادي ثم تطرقنا إلى الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، من الأدوات المستخدمة في الدراسة، والاستبيان وطريقة تصميم الاستبيان وصدقه وثباته، وأخيرا قمنا بعرض نتائج الدراسة الميدانية بعد اختبار فرضياتها، وهذا من خلال المعالجة الإحصائية وتحليل الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.

خاتمة

الخاتمة

خلصت الدراسة وبعد عرض اهم الجوانب النظرية، القانونية والادارية وسبل تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية بالجزائر، وتحليل العلاقة بين متغيري الدراسة، من خلال الاجابة على الاشكالية الرئيسية التالية: هل ساهمت العمالة الاجنبية في تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الخاصة بولاية الوادي الجزائر؟ والتي تبعثها إشكاليات فرعية:

أ- ماهي القوانين والتشريعات المنظمة للعمالة الاجنبية للجزائر.

ب- كيف تناولت الدراسات السابقة العلاقة بين العمالة الاجنبية والاداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية.

ت- من وجهة نظر العمال هل هناك أثر ايجابي للعمالة الاجنبية على الاداء الوظيفي لبعض المؤسسات الاقتصادية الخاصة بولاية الوادي.

حيث تتمثل اهم النتائج في النقاط التالية:

- ان الدولة الجزائرية تسعى من خلال سن القوانين والتشريعات المتعلقة بجلب العمالة الاجنبية الى جلب العمالة الاجنبية بضوابط يسهل التحكم فيها، ووفق متطلبات واولويات الاقتصاد الوطني لاسيما فيما يتعلق بضمان حق العمالة المحلية في التشغيل.
- رغم التباين المسجل في وجهات نظر العاملين حول اهمية جلب العمالة الاجنبية العمالة الاجنبية الا ان الدراسة توصلت الى ان جلب العمالة الاجنبية ذات الخبرة والتقنية العالية، تساهم بشكل او بآخر في تحسين الاداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الخاصة بالجزائر، وذلك من خلال بعض عناصر الاداء الوظيفي الواردة في نتائج تحليل استمارة الاستبيان:
- أن العمال الأجانب يساهمون في تقليل تكاليف الإنتاج بالمؤسسة
- تساهم العمالة الأجنبية في تحسين أداء المؤسسة وقدرتها التنافسية.
- تساهم العمالة الأجنبية في تنمية روح المبادرة في المؤسسة .
- يساهم العامل الأجنبي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال استعمال التدريب والتكوين في نقل مهارته الشخصية لهم.

كما ان التباين في وجهات النظر المسجل في الدراسة يعزى الى اختلاف الآراء والتوجهات لدى العاملين، وقلة العينات الذين اجابوا على الاستبيان،

كما ان اعداد العمال الاجانب الذين تم جلبهم لدى هذه المؤسسات الاقتصادية الخاصة بولاية الوادي يعتبر عينة صغيرة جدا وفي نطاق ضيق لا يمكن تعميمه.

التوصيات

من خلال ما توصلت اليه الدراسة يمكن ان نقدم التوصيات التالية:

- المراجعة الدورية لقوانين جلب اليد العاملة الاجنبية وتحيينها بما يسهل اجراءات انتداب العامل الاجنبي في كل ما يضمن نقلا حقيقيا للخبرة والتقنية.
- تفعيل اليات التكوين والتدريب التي يقوم بها العامل الاجنبي ومراقبتها بما يضمن التكوين الفعلي للعامل المحلي، وامتلاك هذه الخبرات والتخصصات محليا.
- توسيع مجالات جلب العمالة الاجنبية الى شتى المجالات التي تشهد ندرة في التخصصات او بطئا في الانجاز محليا بما يخدم اولويات التنمية والاقتصاد الوطني.

افاق الدراسة

لمواصلة البحث في هذا المجال نقترح المواضيع التالية:

- دور حركة العمالة الاجنبية دوليا في منح قيمة تنافسية للمؤسسة الاقتصادية.
- اثر التشريعات في تسهيل حركة العمالة الاجنبية بالجزائر.
- دور العامل الاجنبي في تدريب العاملين المحليين.

قائمة

المصادر والمراجع

كتب:

- د/ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، طبعة 2002
- د/ بن عزوز صابر، الوجيز في شرح القانون الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع (الجزائر) طبعة 2010
- د/ عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع (الجزائر)، طبعة 2005
- د / مُجَّد لبيب شنب / شرح قانون العمل 1987.
- ¹ - السعدي، وسام نعمت (2014). الوكالات الدولية المتخصصة، القاهرة: دار الفكر العربي، ص 76.
- - عبد القادر سعيد 2009
- - رواية مُجَّد حسن 1999.
- اسعد احمد مُجَّد عكاشة 2008
- طلال عبد المالك الشريف انماط القيادة وعلاقتها بالأداء الوظيفي رسالة الماجستير جامعة نايف العربية السعودية 2002 - 2003
- - يوسف حجيم الطائي إدارة الموارد البشرية دار الوراق الأردن 2006
- حامد كريم الحدراوي، تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق الميزة الثقافية المستدامة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، العدد 20، 2015
- قوانين ومراسيم :
- - المادة 27 من القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل المصري: " يخضع استخدام الأجانب في منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام والأعمال العامة والهيئات العامة والإدارات المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل ".
- قرارات منظمة العمل الدولية، ا/ شذى فخري عطوي العقايلة، جامعة الشرق الأوسط كانون الثاني 2020،
- القانون 10/81 المؤرخ في 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

- الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، ستراسبورغ الفرنسية بتاريخ 24 نوفمبر، 1977 و دخلت حيز النفاذ بتاريخ 01 ماي 1983 بمصادقة 05 دول هي: ألمانيا، فرنسا، النرويج،
- إيرلندا، وجمهورية مولدوفا. عدد الدول الموقعة عليها، هو 15 دولة، وذلك إلى غاية تاريخ 08 نوفمبر 2017.
- مجلة:
- د/ احميمة سليمان، تشغيل اليد العاملة الأجنبية في دول المغرب العربي ودول مجلس التعاون الخليجي / مجلة قانون العمل والتشغيل / اعدد الاول جانفي 2016
- د/ بن عزوز بن صابر / مقال بعنوان: القيود الواردة على تشغيل العمال الأجانب / مجلة فنون العمل والتشغيل / مجلد 06 العدد 01 جانفي 2021
- التقرير السنوي لحصيلة نشاطات الفرع الولائي للتشغيل الوادي، لسنة 2019.
- مقال بعنوان " دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجانب " من إلقاء الأستاذة -المحاضرة /عبد الله قادية، عضو بمخبر القانون الاجتماعي بكمية الحقوق والعموم الاقتصادية جامعة. معسكر.
- الداوي الشيخ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد 06، 2008
- عبد الله حميدة إبراهيمي والمختار، دور التكوين في تنمية وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم . الانسانية، العدد 07، مارس 2005.

- موقع:
- - الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر.
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---reports/---inst/documents/publication/wcms_648620.pdf
- <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::N>
- <https://alolabor.org/%d8%a7%d8%aa%d9%81%d8%a7%d9%82%d9%8a%d8%a7%d8%aa-%d9%88%d8%aa%d9%88%d8%b5%d9%8a%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d8%b1%d8%a8%d9%8a%d8%a9-arab-//conventions-and-recommendat>
- الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي-التشغيل - دليل الاجراءات
- <https://www.mtess.gov.dz/>
- الدكتور احمد فتحي النجار، شبكة الألوكة، موقع الكتروني، 2013/12/08.
- احمد نبيل فرحات، اساليب ومزايا ومبادئ ومجالات التدريب، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (موقع الكتروني)، ديسمبر 2007.

• المراجع باللغة الأجنبية:

Decent ،The International Labour Organization: Fundamental Rights –
Work and Social
p6، The 1998 Declaration، October 2018، Emmanuel Reynaud،Justice

الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التجارية
تخصص مالية وتجارة دولية

استمارة استبيان حول موضوع:

اليد العاملة الاجنبية وتحسين الاداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية:

عينة من المؤسسات الخاصة بولاية الوادي

تحت اشراف الدكتور: عبيدلي عبد القادر

من اعداد الطلبة:

جاب الله محمد

موساوي أسامة

مسغوني داود

ملاحظة:

يتم ملأ بيانات الاستبيان بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، كما نشكر سيدي وسيدتي على تعاونك معنا في ملأ هذا الاستبيان ونحيطكم علما بان المعلومات الواردة بها سرية ولا تستخدم الا لغرض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2021/2020

أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر انثى
2. السن: 25-35 سنة من 36-40 سنة
 من 41-50 سنة 51 سنة فما فوق
3. مدة العمل بالمؤسسة: اقل من 05 سنوات من 05 الى 10 سنوات
 من 10 الى 15 سنة أكثر من 15 سنة
4. الحالة العائلية: أعزب متزوج أرمل
5. المستوى العلمي: ثانوي او اقل جامعي دراسات عليا
 أخرى
6. الوظيفة في المؤسسة: عون عادي عون تقني اداري
 مسؤول

الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق
المحور الأول: اليد العاملة الأجنبية.				
07	استخدمت مؤسستكم عمال اجانب			
08	انتداب عمالة اجنبية مفيد للمؤسسة			
09	استخدام العمالة الأجنبية يزيد من القدرة التنافسية للمؤسسة			
10	كان التعامل مع العمال الأجانب من خلال التدريب والتكوين			
11	هناك جنسيات مختلفة من العمالة الاجنبية			
12	هناك فرق يتعلق بجنسية العامل الأجنبي والمهارة في الاداء			
13	العمال الأجانب يتمتعون بكفاءة عالية			

المحور الثاني: اليد العاملة الأجنبية والأداء.					
غير موافق	محايد	موافق	الفقرة	العناصر	
			تساهم العمالة الأجنبية في زيادة فعالية الوظائف داخل المؤسسة	الانتاج	14
			تساهم العمالة الأجنبية في زيادة الوحدات المنتجة بالمؤسسة		15
			تساهم العمالة الأجنبية في تقليل تكاليف الإنتاج بالمؤسسة		16
			تساهم العمالة الأجنبية في تحسين جودة المنتوجات بالمؤسسة		17
			يحقق التعامل مع العمال الأجانب قيمة مضافة في التحكم في التقنية والتكنولوجيا	التعامل	18
			يساعد التعامل مع العمال الأجانب في رفع مستوى الانضباط بالمؤسسة		19
			التعامل مع العمال الأجانب يزيد من درجة الالتزام لدى العاملين بالمؤسسة		20
			التعامل مع العمال الأجانب يزيد من كفاءة العاملين بالمؤسسة		21
			يحرص الأجانب على أداء عملهم في الوقت المحدد		22
			العمال الأجانب يعتبر قنوة في العمل	المبادرة	23
			التمس في العامل الأجنبي البساطة في المعاملة		24
			الاختلاف الثقافي مع العامل الأجنبي مؤثر (سلبا او إيجابا)		25
			تمثل اللغة عائقا في التواصل مع العامل الأجنبي		26
			الاختلاف الديني مع العامل الأجنبي مؤثر (سلبا او إيجابا)		27
			التعامل مع العامل الأجنبي يجعلك أكثر مبادرة		28
			يحرص العامل الأجنبي على تشجيع روح الابداع داخل الفريق	روح الفريق	29
			يعمل العامل الأجنبي على تعزيز روح الفريق داخل المؤسسة		30
			يتجنب العمال الأجانب خلق صراع داخل الفريق		31

الملحق رقم (02): نتائج اختبار ألفا كرونباخ

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,689	25

الملحق رقم (03): نتائج توزيع عينة الدراسة

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	29	72,5	72,5	72,5
	أنثى	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 25 إلى 35 سنة	16	40,0	40,0	40,0
	من 36 إلى 40 سنة	14	35,0	35,0	75,0
	من 41 إلى 50 سنة	3	7,5	7,5	82,5
	51 سنة فما فوق	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

مدة العمل بالمؤسسة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	14	35,0	35,0	35,0
	من 5 إلى 10 سنوات	19	47,5	47,5	82,5
	من 10 إلى 15 سنة	2	5,0	5,0	87,5
	أكثر من 15 سنة	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الحالة العائلية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعزب	9	22,5	22,5	22,5
	متزوج	29	72,5	72,5	95,0
	أرمل	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

المستوى التعليمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	17	42,5	42,5	42,5
	جامعي	19	47,5	47,5	90,0
	دراسات عليا	2	5,0	5,0	95,0
	أخرى	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الوظيفة بالمؤسسة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	عون عادي	6	15,0	15,0	15,0
	عون تقني	17	42,5	42,5	57,5
	اداري	11	27,5	27,5	85,0
	مسؤول	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

الملحق رقم (04): نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة

المحور الأول

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
X1	40	3,0000	,00000
X2	40	2,7000	,64847
X3	40	2,6750	,57233
X4	40	2,6000	,59052
X5	40	2,3500	,80224
X6	40	2,2500	,86972
X7	40	2,4250	,71208
المحور_الأول	40	2,5714	,33464
Valid N (listwise)	40		

المحور الثاني

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
M1	40	2,3000	,82275
M2	40	2,1500	,86380
M3	40	2,1250	,79057
M4	40	2,5750	,59431
M5	40	2,4500	,84580
البعد_الأول	40	2,3200	,46586
F1	40	2,3000	,72324
F2	40	2,3000	,75786
F3	40	2,5250	,71567
F4	40	2,3250	,85896
البعد_الثاني	40	2,3625	,47687
H1	40	2,2000	,79097
H2	40	2,3000	,72324
H3	40	2,0500	,78283
H4	40	2,1250	,93883
H5	40	2,0000	,84732
H6	40	2,6000	,70892

البعد الثالث	40	2,2125	,36199
B1	40	2,3000	,72324
B2	40	2,2500	,74248
B3	40	2,4250	,67511
البعد الرابع	40	2,3250	,52563
المحور الثاني	40	2,3050	,28627

الملحق رقم (05): نتائج اختبار الفرضية الأولى

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المحور الأول	,153	40	,191	,903	40	,154
المحور الثاني	,120	40	,153	,959	40	,150
الاستبيان ككل	,093	40	,200*	,965	40	,254

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

الجنس:

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المحور الأول	ذكر	29	2,5911	,32559	,06046
	أنثى	11	2,5195	,36852	,11111

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
المحور الأول	Equal variances assumed	,421	,520	,600	38	,552	,07165	,11948	-,17023	,31353
	Equal variances not assumed			,566	16,289	,579	,07165	,12650	-,19613	,33943

ANOVA					
المحور_الثاني					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,603	3	,201	2,789	,054
Within Groups	2,593	36	,072		
Total	3,196	39			

مدة العمل بالمؤسسة

ANOVA					
المحور_الثاني					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,383	3	,128	1,633	,199
Within Groups	2,813	36	,078		
Total	3,196	39			

المستوى التعليمي

ANOVA					
المحور_الثاني					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,468	3	,156	2,060	,123
Within Groups	2,728	36	,076		
Total	3,196	39			

الملحق رقم (06): نتائج اختبار الفرضية الثانية الانتاج

ANOVA					
المحور_الأول					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,699	9	,189	2,123	,059
Within Groups	2,668	30	,089		
Total	4,367	39			

الملحق رقم (07): نتائج اختبار الفرضية الثالثة التعامل

ANOVA					
المحور_الأول					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,516	6	,086	,737	,623
Within Groups	3,851	33	,117		
Total	4,367	39			

الملحق رقم (08): نتائج اختبار الفرضية الثالثة المبادرة

ANOVA					
المحور_الأول					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,445	8	,306	4,928	,001
Within Groups	1,922	31	,062		
Total	4,367	39			

الملحق رقم (09): نتائج اختبار الفرضية الثالثة روح الفريق

ANOVA					
المحور_الأول					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,525	6	,087	,751	,613
Within Groups	3,842	33	,116		
Total	4,367	39			

الملحق رقم (10): نتائج اختبار الفرضية 09

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X3	40	2,6750	,57233	,09049

One-Sample Test						
Test Value = 3						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X3	-3,591	39	,001	-,32500	-,5080	-,1420

الملحق رقم (11): نتائج اختبار العنصر المتعلق بالتدريب والتكوين والتدريب بالمحاكاة

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X4	40	2,6000	,59052	,09337

One-Sample Test						
	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X4	-4,284	39	,000	-,40000	-,5889	-,2111

الملحق رقم (12): نتائج اختبار العنصر المتعلق باختلاف الجنسيات

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,630	2	,315	3,119	,056
Within Groups	3,737	37	,101		
Total	4,367	39			

المحور_الأول