
Received/Geliş 14 /6/2018	Article History Accepted/ Kabul 25 /6/2018	Available Online / Yayınlanma 1 /7/2018
-------------------------------------	--	---

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

أ. عائشة بوقليمينة

د. عائشة صفراني

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة غرداية / الجزائر

جامعة عمار ثليجي - الأغواط / الجزائر

الملخص

يعد موضوع اغتراب العمالة واحدا من أهم المواضيع اليوم، فهو يحمل في طياته فرصا وتحديات للعاملين وأرباب الأعمال على حد سواء، نتيجة البيئات الجديدة والثقافات المتعددة والتباينات المختلفة للأفراد، لذلك هدفت دراستنا إلى إلقاء الضوء على هذه الثقافة بما تحتويه من عوامل جذب وعوامل طرد للعمالة من جهة، والتحديات التي من الممكن أن يواجهها المغتربون حال عودتهم لأرض الوطن من جهة أخرى، فاستهدفت الدراسة المغتربين العرب باستطلاع آراءهم، من خلال استبانة للدراسة التي تضمنت مجموعة من الفقرات شملت محاور البحث، وقد شملت العينة 71 مستجوبا، وتم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي **SPSS**، لاختبار الفرضيات بالاستعانة بمجموعة من الأساليب الاحصائية، وقد توصلنا لمجموعة من النتائج أهمها أن: هناك علاقة بين عوامل الجذب المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية كان في مقدمتها: توفر الأمن والاستقرار، ارتفاع مستوى المعيشة، توفر الامكانيات المادية والمعنوية التي تشجع على البحث، والاهتمام بالكفاءات واتاحة الفرص لهم. كما أن لعوامل الطرد التالية أثرا على اغتراب العمالة العربية: في مقدمتها عدم الاهتمام بالكفاءات والأدمغة وتهميشها، عدم توفر الفرص المتكافئة، عدم تشجيع البحث العلمي، تدهور مستوى التعويضات، وعدم توفر الأمن والاستقرار، والذي كان سببا أوليا في بعض البلدان لخصوصيتها.

الكلمات المفتاحية: العمالة المغتربة، عوامل الجذب، عوامل الطرد (عوامل الهجرة)

Abstract

The labor migration is one of the most important topics today. It carries opportunities and challenges for workers and employers alike, as a result of new environments, different cultures. The study aimed to know attractive and expulsion factors of labor migration. The study data were collected by a questionnaire prepared for this purpose. This questionnaire was distributed to 71 respondents. The statistical program SPSS is used to test the hypotheses using statistical methods.

After analyzing and studying the obtained data, the following results were reached:

There is a relationship between the attractions factors (security and stability, high standard of living, availability of material and moral resources that encourage research) and the Arab labor migration. expulsion factors have an impact on the of migration Arab labor: the lack of attention and marginalization of competencies and brains, the lack of equal opportunities, the discouragement of scientific research, the low level of compensation, the lack of security.

Keywords: Arab labor migration, Attraction Factors, Expulsion Factors (Migration Factors).

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

المقدمة

إن المتغيرات الهائلة التي يمر بها عالمنا اليوم، وما أفضت عنه من تغيرات في العلاقات الاقتصادية بين الدول، وتهاوي القيود التي كانت مفروضة على دخول وخروج الاستثمارات وعملة الأعمال جعل الكثير من الشركات الدولية ومتعددة الجنسية تنتشر على نطاق واسع بالعالم مستخدمة قوتها المالية والتكنولوجية والخبرة الإدارية المتقدمة لاستقطاب العمالة الكفؤة، هذه الأخيرة التي أصبحت اليوم تسعى للبحث عن فرصة عمل تُبرز من خلالها كفاءاتها، وتضمن لنفسها حياة كريمة تلي من خلالها كل احتياجاتها، وبذلك ظهر نوع من العمالة التي تسمى العمالة المغتربة سواء كانت عربية أم أجنبية، ظهرت نتيجة التغيرات التي شهدتها بيئة الأعمال الدولية اليوم من جهة والظروف التي يعيشها الأفراد المغتربون في بلدانهم الأم من جهة أخرى، وبذلك ستحاول هذه الورقة البحثية الإجابة عن السؤال الجوهرى التالي:

ما هي العوامل التي كانت سببا في اغتراب الكفاءات البشرية (والعربية بشكل خاص) من أوطانها؟ وما هي أهم التحديات التي تواجهها حال عودتها لأرض الوطن؟

أهمية البحث:

تستمد الدراسة أهميتها من واقع بيئة العمل اليوم التي أصبحت تفرض تحديات أوجدتها سمة التنوع التي اتصفت بها اليد العاملة وخاصة بيئة العمل الدولية. هذا التنوع الذي ولد نتيجة الاختلافات بين الناس، والذي شكل بيئات ثقافية مختلفة ومغايرة وغريبة على الفرد سواء تكلمنا عن العمالة العربية المغتربة أو العمالة الأجنبية الوافدة. فقد تجذرت هذه الثقافة في واقع طبيعي مفاده أن اغتراب العمالة العربية هو قيمة إيجابية لكل مواطن عربي وبلده، كما أن جلب العمالة الأجنبية الوافدة هي قيمة إيجابية أيضا، وقد يشكل أيضا تحديا لما قد ينشؤه من آثار سلبية.

أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى:

- إلقاء الضوء على هذه الثقافة بما تحتويه من عوامل جذب وعوامل طرد من جهة،
- انعكاساتها على الفرد وبيئته على حد سواء من جهة أخرى،
- والتحديات التي من الممكن مواجهتها نتيجة العمل في مثل هذا النوع من البيئات والتي ستعكس مباشرة على الفرد حال عودته لأرض الوطن وبالتالي كيفية تأقلمه مع ذلك.

فرضيات البحث:

يمكن حصر فرضيات هذا البحث بهدف طرحها للمناقشة واختبار صحتها في النقاط الآتي ذكرها:

الفرضية الأولى:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الجذب المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية

H1: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الجذب المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية

الفرضية الثانية:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الطرد (المهجرة) المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية

H1: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الطرد (المهجرة) المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية

منهج البحث:

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، من خلال تفسير الوضع القائم لظاهرة الهجرة بتحديد ظروفها وأسبابها عن طريق جمع البيانات بنوعها الكيفي والكمي حول الظاهرة محل الدراسة لتحليلها وتفسيرها وتحديد العلاقات بين عناصرها معتمداً على إحصائيات للتوصل إلى الهدف.

أساليب جمع البيانات وتحليلها:

لقد تنوعت مصادر البيانات والمعلومات التي اعتمدها الباحثان مابين الجزئين النظري والتطبيقي، فتنوعت ما بين الاعتماد على الكتب العربية والأجنبية، الدراسات السابقة، كذلك البحوث المنشورة في المجلات والدوريات... الخ بالنسبة للجزء النظري، في حين تم التركيز في الجزء التطبيقي بشكل أساسي على الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للتحليل العملي للموضوع وقد تم تقسيمها إلى مجموعة من المحاور شملت متغيرات الدراسة، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة والوصول إلى النتائج، بالاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية في التحليل: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، إختبار كولموغوروف- سمرنوف (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)، اختبار T-Test لوسط واحد

سنحاول تناول الموضوع من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: ماهية العمالة المغتربة (تعريفها، عوامل الجذب والطرده... الخ)

المحور الثاني: أسباب هجرة العقول لعينة من المغتربين العرب

المحور الثالث: أهم التحديات التي يواجهها المغتربون بالعودة من الغربة

المحور الرابع: النتائج والاقتراحات

المحور الأول: ماهية العمالة المغتربة

يفترض في ثقافة منظمات الأعمال أن تكون حاضنة للكفاءات بغض النظر عن الفروقات الموجودة بين المتقدمين للعمل وفي حدود احتياجاتها طالما كان لهؤلاء الأفراد القدرة على الأداء المتميز في الوظائف التي يشغلونها، لأن منظمات الأعمال وجدت أساساً لتحقيق أهداف أهمها الربح وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص. وإذا كانت المنظمات بهذا الشكل فإنها تحقق مبدأ التنوع، بصف عامة والتنوع الثقافي Multiculturalism بشكل خاص، والذي يعني قابلية المنظمة على احتضان التعدد واحترام التنوع في العمل¹، وبالتالي تظهر العمالة المغتربة.

أولاً: الاغتراب والهجرة

نقصد بالاغتراب أي شخص يعيش ويعمل خارج بلده الأصلي، كما تشير الهجرة إلى دخول أشخاص لا ينتمون إلى نفس البلد إلى بلد آخر أتوا إليه لغرض الإقامة والعمل لمدة طويلة، ومن هنا ظهرت سياسة الهجرة وهي مجموعة قوانين تقيّد وتراقب الهجرة²، كما يفرق علي عباس بين الاغتراب والهجرة في أن الاغتراب يشير إلى الأفراد الذين يتم ايفادهم أو انتدابهم من قبل المنظمات أو الحكومات لانجاز مهام محددة ولفترة متفق عليها تتراوح بين سنة إلى 5 سنوات في معظم الحالات، ويجوز تمديد فترة أطول إذا ما رغب الطرفان (الجهة الموفدة والجهة المستقبلية) وإذا لم يتفق الطرفان على التمديد فإن الطرف الثاني (الفرد) يعود إلى وطنه منهيًا وجوده في ذلك البلد. أما الهجرة، فهو

¹ الإدارة والأعمال، صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، ط4، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014، ص 134، بتصرف.

² الهجرة، كيستال بانسون، ترجمة: سعيد بن المهاني، ثقافات، العدد 203، كلية الآداب، جامعة البحرين، البحرين، 2010، ص 3. متوفرة على الرابط: http://www.uob.edu.bh/uob_files/436/issue23/23_201_210.pdf يوم 2016/02/10.

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

مصطلح يشير إلى الأفراد الذين يختارون مغادرة أوطانهم بناء على رغبتهم وقرارهم الشخصي إما للبحث عن فرصة عمل أفضل في بلد آخر، أو بالتعاقد مسبقاً مع إحدى الشركات في دولة أخرى، أو الرغبة في الإقامة الدائمة في بلد يختارونه وتتوفر فيه ظروف معيشية أو أمنية أفضل من ما هو موجود في بلدهم، ومع الزمن وطول الإقامة قد يكتسب هؤلاء الإقامة المؤقتة، ومن ثم الإقامة الدائمة حتى الحصول على جنسية البلد المقيم فيه، وهؤلاء يظلوا على ارتباط عاطفي مع أهلهم وبلدهم الأصلي ويأتون إليه في زيارات قصيرة، تمثل هذه الفئة من العمالة نحو ما يقدر بـ: 90% من العمالة العربية العاملة في الخارج.³

وبذلك تشكل العمالة المغتربة تلك الفئة من العمالة المستقرة حالياً ببلد غير بلدهم الأصلي ومزاوتهم لنشاط بها.

- **ظاهرة خطف العقول:** وتنتشر في أسواق العمل العربية ظاهرة خطف الكفاءات والعقول من منظمة لأخرى إما داخل أو خارج المنطقة العربية، وتعاني المنظمات من هروب الكفاءات بعد الاستثمار في تدريبها وتعليمها. وخاصة بين البنوك وشركات الأبحاث وشركات البترول والعاملون في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.⁴

- **ظاهرة هجرة العقول:** يهاجر العديد من الأطباء والمهندسين والخبراء في المجالات المختلفة إلى الدول الصناعية كأمريكا وأستراليا وهذا بحثاً عن العمل بأجور مرتفعة وظروف عمل أفضل، ومن ثم يتم تصدير المنتج العلمي العربي للخارج نظراً لغياب فرص التوظيف المحلي بالداخل.⁵

- **الهجرة غير المخططة للمواطنين إلى الخارج:** يلجأ العديد من الشباب إلى الهجرة لبعض الدول الأوروبية بحثاً عن عمل هناك دون أعداد أو تدريب أو دراسة لحاجات أسواق العمل بالخارج للوظائف المتعددة. ويؤدي ذلك إلى تجارب نجاح وتجارب فشل عديدة منها تكلفتها المعنوية والمادية.

ثانياً: التنوع

يعد التنوع الانساني والثقافي، مصدراً مهماً للأفكار الجديدة ورأس المال إنساني جديد وفي الوقت نفسه يشكل تحدٍ لعملية الإدارة، فالعمالة المغتربة تعكس لنا نوع من التنوع في القوى العاملة ألا وهو التنوع الثقافي.

التنوع الثقافي هو مصدر من مصادر الإثراء للثقافات، والتعزيز لقدراتها، وإعطائها أبعاداً إنسانية، وإطلاق العنان لآفاقها الإبداعية الخلاقة. وقبول ثقافة الآخر المختلفة لا يعني بالضرورة الاقتناع بها، إنما هو إقرار بوجود الاختلاف معها وبوجود هذه الثقافة وقبولها من قبل الآخر، شرط أن لا تكون تلك الثقافة مبنية على حساب حقوق الآخر أو وجوده.⁶

وتتعدد التعريفات التي قدمت لمفهوم التنوع الثقافي، فعلى المستوى اللغوي تشير عبارة التنوع الثقافي إلى: اتسام الثقافة البشرية بسمية التنوع، أي كونها تتباين وتختلف كما تتشابه وتتطابق مضمونها وشكلها على نحو يجعلها تتمايز إلى أنواع، وبهذا المعنى اللغوي، لا تعدو عبارة التنوع الثقافي أن تكون وصفاً للواقع الثقافي البشري منظوراً إليه من زاوية التباين أو الاختلاف، والتشابه أو التطابق على المستوى الجمعي في الزمن نفسه، أي من جماعة إلى جماعة متزامنة معها، وأن هذا التباين أو التطابق الثقافي يمكن ملاحظته على مستوى أفراد الجماعة الواحدة،

³ إدارة الموارد البشرية الدولية، علي عباس، ط1، اثرأ للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 272.

⁴ العمالة الأجنبية في الوطن العربي، فريد راغب النجار، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2010، ص 117

⁵ نفس المرجع، ص 117.

⁶ A Configurational framework for diversity: Socialization and culture, McMillan, A.(2009), journal of applied psychology, vol 94, jan, PP 263-275.

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

كما يمكن ملاحظته على مستوى الجماعة الواحدة ككل في أزمان مختلفة من تاريخها، وعلى مستوى الفرد الواحد في مراحل زمنية مختلفة من عمره. أما على المستوى الاصطلاحي، يشير التنوع الثقافي إلى مفهوم ظهر مؤخرًا ومازال في طور التشكيل والتكوين، ولقد تعددت التعريفات التي قدمت له حيث عرفته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) بتعدد الأشكال التي تعبر عنها الجماعات والمجتمعات عن ثقافتها، وأشكال التعبير هذه يتم تناقلها داخل الجماعات والمجتمعات وفيما بينها⁷.

كما يرجع Dobbos التنوع الثقافي للعاملين إلى الفروقات المدركة بين الموظفين من حيث العمر، والتخصص في العمل، والمهنة، والجنس، وبلد الأصل، ونمط الحياة، وخبرة الوظيفة بالمنظمة، والمركز الوظيفي⁸، وتتضمن إدارة التنوع الاعتراف بالفروق الفردية وتقديرها. ويعرفها (Bédéar 2004): إدارة التنوع سياسة تهدف إلى إدارة الصراع، ومكافحة التمييز وتعزيز المساواة في الفرص، بحيث يكون هذا التنوع إثراء حقيقي للمنظمة"، كما يعرفها (Rijamampianin, Carmichael 2005): إدارة التنوع هو خلق قيمة مضافة من قوة عاملة متنوعة (غير متجانسة)، الأمر الذي يتطلب إنشاء نظام إدارة شامل ومتكامل⁹.

نستطيع القول أن التنوع الثقافي ارتبط في وقتنا الحالي مباشرة بالجنسيات المختلفة التي تكوّن بنية الأفراد العاملين خاصة بالشركات الدولية ومتعددة الجنسية من خلال الثقافات المتنوعة التي يحملها هؤلاء الأفراد والتي تنعكس مباشرة في بيئة العمل التي يعمل بها هؤلاء.

إن هذه الاختلافات بين الأفراد قد تشكل معوقات للتواصل الثقافي بين العاملين المغتربين والتي تشكل تحدياً أمامهم من بينها¹⁰:

- التنوع اللغوي بالدرجة الأولى، فالتواصل يكون أسهل بين البشر حال استخدام نفس اللغة ويتقاسمون نفس القيم الثقافية، لكن هذا العائق يزول بمجرد اتقان اللغة مع مرور الوقت وطول الفترة التي يقضيها المغترب هناك.
- تنوع التواصل غير اللفظي، فعلى الرغم من إمكانية وجود بعض التشابهات بين الثقافات المختلفة بهذا الخصوص، إلا أن هناك تباينات كثيرة عادة تعيق عملية التواصل وتحقيق الفهم المشترك
- تنوع الأعراف والمسلمات الاجتماعية كالاختلاف في الالتزام بالحضور في الوقت المحدد والحرص على إدارة الوقت وغيرها قد تعيق عمليات التواصل بين عناصر العمل متعدد الثقافات.
- مشاكل الإدراك التي قد تؤدي إلى إمكانية وجود اختلافات في فهم وتفسير الواقع، فكل فرد ينظر إلى الواقع بطريقة معينة مما يساهم في عدم وجود فهم مشترك.

وبالرغم من كل هذه المعوقات التي قد تحد من مستوى الأداء لدى الأفراد العاملين إلا أن العديد من المنظمات تتبع العديد من القوانين والسياسات والممارسات التي تهدف من ورائها للاستغلال الأمثل لهذا المورد ويشير في ذلك Gary Dessler، لخطوات أو برنامج لإدارة

⁷ أثر التنوع الثقافي على فاعلية المنظمات العامة: دراسة ميدانية على مطار خالد الدولي في المملكة العربية السعودية، قحسان بن حسين بن محمد آل مخلص، دكتوراه فلسفة في الإدارة العامة، غير منشورة، القاهرة، مصر، 2009، ص ص 53، 54.

⁸ إدارة الموارد البشرية، محفوظ أحمد جودة، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010، ص 162، نقلاً عن: Managing Diversity : Lessons from thr private sector, Public Personnel Management, Dobbos, Matti F. 25, Sep.1996. pp351-355.

⁹ GRH et Gestion de La Diversité, Cornet, A. Warland, P.(2008), Dunod, Paris, P6

¹⁰ إدارة الموارد البشرية، محفوظ أحمد جودة، مرجع سابق ص ص 165-166 بتصرف.

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

التنوع والمتمثل في كل من¹¹: توفير القيادة القوية، تقييم الوضع، توفير التدريب على التنوع والتعليم، تغيير الثقافة وأنظمة المنظمة، تقييم البرامج.

المحور الثاني: عوامل جذب وعوامل طرد العمالة المغتربة

أولاً: عوامل جذب العمالة الأجنبية لأسواق العمل العربية

بدأت تتوافد على أسواق العمل العربية العديد من العمالة من جنسيات مختلفة آسيوية وغربية وعربية مما أدى للمنافسة الشرسة في أسواق العمل على الوظائف وجذب المهارات الأجنبية عبر حدود الدولة الواحدة. كذا الفجوة المعرفية والسلوكية والمهارية بين العمالة الأجنبية والعمالة العربية، زادت من الطلب على العمالة الأجنبية من الجنسيات المختلفة وترتب على ذلك: عوامل الطرد والتهجير وعوامل جذب وترغيب، تمثلت فيما يلي¹²:

- نقص عدد فرص العمالة الوظيفية وخاصة الماهرة محليا وما يقابلها من زيادة الطلب على العمالة الماهرة من الأجانب.
- أدى السماح لقبول رأس المال الأجنبي والمباشر وغير المباشر إلى جلب العديد من العمالة الأجنبية لأسواق العمل العربية، في المقابل أدى نقص فرص الاستثمار المحلي إلى نقص العرض من الوظائف ومن ثم اتجاه العمالة الوظيفية للهجرة إلى الخارج
- تدهور التعليم غير المهاري محليا أدى لزيادة الطلب على العمالة الأجنبية، بالمقابل زيادة المهارات والقدرات لدى الأجانب أدت لزيادة الطلب عليهم مقارنة بالعمالة العربية
- كما أدى نقص فرص العمل التكنولوجي والفني عربيا(مثل هجرة العقول: العلماء والمهندسين، الخبراء والأطباء) إلى هجرة العقول العربية إلى الخارج أين تتوفر مثل فرص العمل هذه وبمقابل مغري ومحفز (أجر عال)
- كما أدى سوء إدارة الموارد البشرية أيضا لتنامي ذلك والعكس بالدول الأجنبية
- كما أدت الظروف السائدة بالدول العربية ومن أهمها صعوبة الحياة وانخفاض الأجور وارتفاع الأسعار إلى الرغبة المتزايدة لدى الشباب في الهجرة إلى الخارج.

كما ترجع عوامل جذب العمالة الأجنبية للعمل في الدول العربية، إلى ارتفاع الأجور مقارنة بالأجور التي يحصلون عليها في بلدانهم، وارتفاع قيمة العملة العربية (خاصة العملات الخليجية والأردنية) عند تحويلها إلى عملة بلدانهم، وتوفر فرص العمل، أما بالنسبة للعمالة غير الآسيوية وخاصة الأمريكية والأوروبية، فإنها عمالة منافسة في أسواق العمل العربية، من حيث أنها تملك مزايا تنافسية أعلى من العمالة العربية والمحلية خصوصا في وظائف المدراء وفتة الاشرافيين عموما، وتتقاضى هذه الفئات من العمالة الأوروبية أجورا تمييزية أعلى بكثير من الأجور والتعويضات التي يحصل عليها نظرائهم العرب، فهم لا يقبلون بصفة عامة العمل في وظائف أقل من مستوى الوظائف الاشرافية¹³.

ثانياً: عوامل جذب وعوامل طرد العمالة العربية

فكما أن هناك عوامل كثيرة تعمل على جذب العمالة الأجنبية لدول عربية هناك أيضا عوامل تدفع بالعمالة العربية للهجرة لدول أجنبية أو الاغتراب والتي تم تلخيصها في الجدول التالي:

¹¹ Human Resource Management, Dessler, G. and Al Ariss, A. (2012), First Published, Arab World Edition, Person Education, London, P 34-35

¹² العمالة الأجنبية في الوطن العربي، فريد راغب النجار، مرجع سابق، ص 13، 14 بتصرف.

¹³ إدارة الموارد البشرية الدولية، علي عباس، مرجع سابق، ص 271، 272.

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الجدول رقم(1): عوامل طرد وعوامل جذب العمالة العربية

عوامل جذب العمالة العربية للخارج	عوامل طرد العمالة العربية
- توفر الطلب على الكفاءات	- نقص فرص العمل المناسبة
- توفر مناخ جاذب وفعال	- غياب مناخ العمل المريح
- ارتفاع الأجور والحوافز	- انخفاض الأجور
- عدالة الفرص	- تدني مستوى العدالة في توزيع الفرص
- انخفاض معدلات التضخم في أسعار المعيشة	- بيروقراطية الحكومة
- ارتفاع قيمة العملة الأجنبية	- الظروف السياسية، وتقييد الحريات
- توفر الأمن والطمأنينة	- المعاملة السيئة من جانب أرباب العمل
- الحرية في الكتابة والتعبير	- التضخم والغلاء في أسعار المعيشة
- ارتفاع مستوى الثقة بين المتعاملين	- انخفاض قيمة العملة المحلية
- تشجيع البحث العلمي والتدريب والتطوير	- عدم الشعور بالاستقرار النفسي
- توفر وسائل الترفيه عن النفس	- عدم تشجيع البحث، والتدريب والتطوير
- المعاملة الحسنة بغض النظر عن الدين أو الجنسية، أو الثقافة، أو العرق.	- تدني الاحساس بالأمن
	- تدني مستوى الثقة بين المتعاملين
	- التمييز العرقي في التوظيف

المصدر: إدارة الموارد البشرية الدولية، علي عباس، مرجع سابق، ص 274

كما يبين الجدول التالي الفرق بين الثقافة العربية والثقافة الغربية:

الجدول رقم (2): التباينات بين الثقافة العربية والثقافة الغربية

الثقافة الغربية	الثقافة العربية	العناصر التفصيلية للثقافة
- غير رسمي	- رسمي	- مفهوم الذات
- محددة وواضحة	- غير محددة بدقة	- اللغة والاتصالات
- مؤشر على النجاح	- يعكس المركز الاجتماعي	- اللباس المظهر العام
- الوجبات السريعة	- خبرة اجتماعية متوارثة	- الطعام، وعادات الأكل
- عالية وللضرورة	- متدنية عموماً	- قيمة الوقت
- محددة	- مرنة	- العلاقات

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

- القيم والعادات	- تواصل مع الأسرة	- مسؤوليات الأسرة تحديدا
- المعتقدات	- اجتماعية	- مباشرة
- عادات العمل	- احترام السلطة والنظام	- تحدي للسلطة
- الدين كمصدر للقيم	- عالية جدا	- منخفضة جدا
- العدل والانصاف	- منخفض	- مرتفع
- التمييز على أساس الأصل والانتماءات	- مرتفع	- منخفض

المصدر: إدارة الموارد البشرية الدولية، علي عباس، مرجع سابق، ص ص 274، 275 بتصريف

يتضح من الجدول أن العديد من عوامل الجذب تتداخل بين العمالة العربية والأجنبية وخاصة منها: الأجور المرتفعة، وتوفير فرص العمل المغربية، إلا أن العمالة العربية تتجه بشكل أكبر للمزايا والظروف التي تتوفر عليها الدول الأجنبية خاصة، وسنحاول من خلال الدراسة التطبيقية ايضاح ذلك والوقوف عند أهم العوامل والتحديات.

المحور الثاني: أسباب هجرة العقول لعينة من المغتربين العرب

قمنا من خلال دراستنا العملية بتصميم استبانة للدراسة وقد تم بناءها استنادا إلى دراسات سابقة ومراجع خاصة بالموضوع ومحاولة ملائمتها لدراستنا باجتهادات خاصة في تحديد محاور الدراسة، بتوزيع الاستبانة على عينة من المغتربين العرب من جنسيات مختلفة، وقد تم الحصول على 71 استبانة كلها قابلة للتحليل، وقد جرى تحليل تلك البيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" للحصول على نتائج الدراسة، كما كانت عملية إدخال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت ذي الخمس درجات الذي تم اعتماده في هذه الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

أولا: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية

- التوزيع حسب الجنس:

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	57	80.3
أنثى	14	19.7
المجموع	71	100

تم توزيع الاستبانة بطريقة عشوائية وجاءت ممثلة للذكور بنسبة 80.3%، وما نسبته 19.7% للإناث.

- التوزيع حسب الجنسية:

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الجنسية

الجنسية	التكرار	النسبة %
جزائرية	55	77.5
سورية	13	18.3
أخرى	3	4.2
المجموع	71	100

من الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة من جنسية جزائرية بنسبة 77.5%، تليها نسبة السوريين بـ 18.3%، فجنسيات أخرى شملت المصرية، اليمنية والعراقية بنسبة 4.2%، فتنوعت العينة أكثر شيء ما بين الجزائريين والسوريين نتيجة للتوزيع العشوائي للاستبيانات بالاعتماد على الزملاء والأصدقاء.

- التوزيع حسب البلد المضيف:

الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب البلد

البلد المضيف	التكرار	النسبة %
عربي	52	73.2
أجنبي	19	26.8
المجموع	85	100

توزعت عينة الدراسة ما بين البلدان العربية والأجنبية بحيث بلغت نسبة المغتربين بالبلدان العربية 73.2% تمثلت في كل من قطر التي كان لها الحظ الأوفر من العينة، الامارات العربية المتحدة، المملكة العربية السعودية، لبنان، وسلطنة عمان بنسب قليلة، وبالذات الأجنبية بنسبة 26.8%، وقد شملت كل من ألمانيا، فرنسا، السويد، تركيا، المملكة المتحدة، الغابون، ماليزيا، اسبانيا وهولندا، كندا، الصين وهذا ناتج كما ذكرنا سابقا على التوزيع العشوائي والذي اعتمد على الزملاء والأصدقاء ممن يقطنون هذه البلدان.

- التوزيع حسب العمر

الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
من 20 إلى أقل من 30 سنة	22	31
من 30 إلى أقل من 40 سنة	36	50.7
من 40 إلى أقل من 50 سنة	7	9.9
من 50 إلى أقل من 60 سنة	4	5.6
60 سنة وأكثر	2	2.8
المجموع	71	100

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

يتضح من الجدول أن أغلب أفراد العينة شباب بحيث بلغت نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم أقل من 30 وأكثر من 40 سنة 50.7% تليها الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 20 و30 بنسبة 31%، تليها نسبة 9.9% لمن تزيد أعمارهم عن 40 سنة وتقل عن 50، ففئة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 60 سنة وتزيد عن 50 بنسبة 5.6%، وأخيرا فئة الأفراد الذين يبلغون 60 سنة وأكثر بنسبة 2.8%، نفسر ذلك بالاتجاه المتزايد عند الشباب لتحقيق أملمهم وطموحاتهم في حياة أفضل والسعي لإشباع حاجاتهم.

- التوزيع حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
ثانوي وأقل	4	5.6
جامعي	56	78.9
دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)	11	15.5
المجموع	71	100

يتضح من الجدول أن النسبة الأكبر من المغتربين ذو مستوى جامعي بنسبة 78.9%، فالدراسات العليا بنسبة 15.5% فالثانوي وأقل بنسبة 5.6%، وبذلك جاءت النسبة الأكبر من العينة من ذوي المؤهلات الجامعية والدراسات العليا بمجموع 67 من أصل 71 بنسبة 94.4%، دلالة على أهمية هذه الفئة المستهدفة والتي تستقطب بدرجة كبيرة من الدول الأجنبية وحتى العربية، ككفاءات يستفاد منها ويعول عليها.

- التوزيع حسب المنظمة التابع لها

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب جهة العمل

المنظمة	التكرار	النسبة %
خاصة	30	42.2
عامة	32	45.1
أخرى (جمعية، منظمة دولية..)	09	12.7
المجموع	71	100

يتضح لنا من الجدول أن أفراد العينة موزعين على منظمات خاصة وعمامة وكذا دولية وحتى جمعيات في اطار نشاطات خاصة بالنازحين مثلا، فقد جاءت النسبة الأكبر من الأفراد يعملون بالقطاع العام بنسبة 45.1%، تليها نسبة 42.2% بالقطاع الخاص، ونسبة 12.7% بمنظمات دولية وجمعيات... الخ.

- التوزيع حسب عدد السنوات بالبلد المضيف:

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب عدد السنوات بالبلد المضيف

الفئات	التكرار	النسبة %
بين سنة وستين	13	18.3
بين 3 و 5 سنوات	31	43.7
بين 6 و 10 سنوات	21	29.6
بين 10 و 15 سنة	2	2.8
أكثر من 15 سنة	4	5.6
المجموع	71	100

بلغت النسبة الأكبر من العينة فئة الأفراد الذين قضاو فترة 3 إلى 5 سنوات بنسبة: 43.7%، فالفئة المحصورة بين 6 و 10 سنوات بنسبة 29.6%، ثم 18.3% لفئة سنة وستين، ثم أكثر من 15 سنة بنسبة 5.6%، وأخيرا فئة 10 و 15 سنة بنسبة 2.8%، ويمكن أن نفسر ذلك باتجاه الافراد للهجرة والاعتراب من بلادهم للبحث عن فرص أفضل ما تبينه نسبة الافراد الذين قضاو اقل من 5 سنوات والبالغة نسبتهم 62%.

- التوزيع حسب الحالة العائلية

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة %
متزوج	49	69
أعزب	22	31
المجموع	71	100

يتضح من الجدول أن أكبر نسبة بلغت 69% والمتمثلة في الأفراد المتزوجون فالعزاب بنسبة 31%، ويمكن أن نرجع ذلك لتوجهات الشباب للزواج المبكر خاصة في مجتمعاتنا العربية من جهة وللاستقرار من جهة أخرى.
ثانيا: تحليل بيانات الدراسة:

- اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

الجدول رقم (11): قياس ثبات أداة القياس

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	21

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

جاءت قيمة ألفا كرونباخ مساوية لـ 0.936 وهي قيمة مرتفعة جدا وموجبة الإشارة وتتعدى 0.6 مما تعني زيادة مصداقية البيانات في عكس نتائج العينة على المجتمع، كما يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه. كما تم التأكد من الاتساق الداخلي للأداة باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم (12): معاملات الارتباط لعبارات عوامل الجذب ومحورها

X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1	الارتباط بين
0.788*	0.847*	0.806*	0.798*	0.726*	0.776*	0.822*	0.825*	0.613*	0.479*	0.662	المتوسط
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	**	

الجدول رقم (13): معاملات الارتباط لعوامل الطرد ومحورها

Y10	Y9	Y8	Y7	Y6	Y5	Y4	Y3	Y2	Y1	الارتباط بين
0.834	0.880	0.837	0.885	0.865	0.727	0.860	0.725	0.749	0.617	المتوسط
**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	ط

** ارتباط دال عند 0.01

جاءت قيم معامل الارتباط لكل عبارة من العبارات موجبة مع محورها، ودالة إحصائيا عند مستوى دلالة 1% مما يدل على صدق اتساقها مع محورها.

- عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان:

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الجدول رقم(14): جدول يمثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات أفراد العينة حول محور

عوامل الجذب

الترتيب	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	العبارات (عوامل الجذب)
5	26.98	0.95	3.52	1- توفر فرص العمل
8	39.86	1.16	2.91	2- المناخ الجذاب والمحفز على العمل
6	34.53	1.15	3.33	3- ارتفاع التعويض المادي وكذا الحوافز والمزايا المقدمة
1	29.13	1.18	4.05	4- توفر الأمن والاستقرار
4	32.03	1.15	3.59	5- تشجيع البحث العلمي وفرص التنمية والتطوير
5	32.95	1.16	3.52	6- توفر وسائل الترفيه عن النفس
7	37.41	1.13	3.02	7- عدالة المعاملة وتوفر فرص العمل المتكافئة
2	30.87	1.13	3.66	8- ارتفاع مستوى المعيشة
4	27.57	0.99	3.59	9- الاهتمام بالكفاءات وإتاحة الفرص لهم
4	30.64	1.10	3.59	10- التطور العلمي والتكنولوجي
3	26.64	0.97	3.64	11- توفر الامكانيات المادية والمعنوية التي تشجع على البحث
	23.20	0.81	3.49	المجموع

جاء الوسط الحسابي لمتوسط اتجاهات أفراد العينة نحو تأثير عوامل الجذب على أفراد العينة مساويا ل: 3.49 وانحراف معياري 0.81، كما بلغ معامل الاختلاف 23.20%، وهو بذلك يقع ضمن فئة موافق، كما تراوحت عبارات هذا المحور بين الموافقة والحياد فجاءت كل من العبارات الثانية والثالثة والسابعة ضمن فئة محايد بمتوسطات حسابية مساوية ل: (2.91، 3.33، و3.02) وبانحرافات معيارية (1.16، 1.15، و1.13)، في حين جاءت باقي العبارات ضمن فئة موافق بحيث جاء أعلى متوسط مساويا ل: 4.05 وبانحراف معياري مساويا ل: 1.18 لعامل الأمن والاستقرار، فارتفع مستوى المعيشة بمتوسط 3.66، توفر الامكانيات المادية والمعنوية التي تشجع على البحث بمتوسط 3.64، تشجيع البحث العلمي وفرص التنمية والتطوير، التطور العلمي والتكنولوجي، الاهتمام بالكفاءات وإتاحة الفرص لهم بمتوسط 3.59.

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الجدول رقم (15): جدول يمثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات أفراد العينة حول محور عوامل

الطرد

الترتيب	معامل الاختلاف	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	العبارات (عوامل الطرد -عوامل الهجرة-)
8	39.07	1.27	3.25	1- عدم توفر فرص العمل
9	40	1.26	3.15	2- عدم التأقلم مع ظروف العمل السائدة بمنظمتك
7	35.08	1.20	3.42	3- البيئة غير المشجعة على العمل
4	30.83	1.15	3.73	4- تدني مستوى التعويضات
6	36.63	1.33	3.63	5- عدم توفر الأمن والاستقرار
3	30.05	1.13	3.76	6- عدم تشجيع البحث العلمي
2	31.31	1.19	3.80	7- عدم توفر الفرص المتكافئة
6	32.78	1.19	3.63	8- تدني مستوى المعيشة
1	31.23	1.24	3.97	9- عدم الاهتمام بالكفاءات والأدمغة وتهميشها
5	33.24	1.23	3.70	10- عدم جاذبية نظم التأمينات الاجتماعية
	26.94	0.97	3.60	المجموع

جاء الوسط الحسابي لمتوسط اتجاهات أفراد العينة حول عوامل الطرد (الهجرة) مساويا ل: 3.60 وانحراف معياري 0.97، كما بلغ معامل الاختلاف 26.94%، وهو بذلك يقع ضمن فئة موافق، كما تراوحت عبارات هذا المحور بين الموافقة والحيداء فجاءت كل من العبارات الأولى والثانية ضمن فئة محايد بمتوسطات حسابية مساوية ل: (3.25، 3.15)، وانحرافات معيارية (1.27، 1.26)، في حين جاءت باقي العبارات من 3 إلى 10 ضمن فئة موافق، وكان للعوامل التالية الأثر الكبير وفي مقدمتها: عدم الاهتمام بالكفاءات والأدمغة وتهميشها، عدم توفر الفرص المتكافئة، عدم تشجيع البحث العلمي، تدني مستوى التعويضات، عدم جاذبية نظم التأمينات الاجتماعية، عدم توفر الأمن والاستقرار وتدني مستوى المعيشة.

ثالثا: اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

لاختبار طبيعة التوزيع لمتغيرات الدراسة، قمنا بإخضاع هاته المتغيرات لاختبار كولموغوروف- سمرنوف (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test) وكانت النتائج كما في الجدول التالي، وبتحديد الفرضية الصفرية والبديلة كما يلي:

الفرضية الصفرية H0: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

الفرضية البديلة H1: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الجدول رقم (16): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

اختبار كولموغوروف-سمرنوف		متغيرات الدراسة
قيمة الاحتمال P.Sig	قيمة Z	
0.185	1.091	عوامل الجذب
0.632	0.747	عوامل الطرد

أظهرت نتائج الاختبار أن قيمة Kolmogorov-Smirnov Z ممثلة فيما يلي: (1.091، و0.747)، ومستوى المعنوية لها على التوالي: (0.185 و0.632) وكلها جاءت أكبر من 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة، فالبيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبناءً عليه يتجه تحليلنا نحو الطرق المعلمية.

- اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الجذب المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية

H1: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الجذب المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية

الفرضية الثانية:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الطرد (المهجرة) المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية

H1: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الطرد (المهجرة) المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية

الجدول رقم (17) : اختبار t

	Test Value = 3					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
mean11	5,140	70	,000	,49680	,3040	,6896
mean22	5,256	70	,000	,60704	,3767	,8374

يتضح من الجدول رقم 17 أن قيمة الاحتمال Sig = 0.000 سواء تعلق الأمر بعوامل الجذب أو الطرد (المهجرة)، وهي أقل من القيمة المعنوية 0.05، وبذلك نقبل فرضيتي البحث الأولى والثانية القائلتين: بوجود علاقة بين عوامل الجذب المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية، وعوامل الطرد (المهجرة) المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية. ونرفض الفرضيتين الصفريتين القائلتين: بعدم وجود علاقة ذات

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

دلالة احصائية بين عوامل الجذب المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية، وعدم وجود علاقة بين عوامل الطرد (المجرة) المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية.

المحور الثالث: أهم التحديات التي يواجهها المغتربون بالعودة من الغربة

هناك العديد من التحديات التي تواجه العاملين العرب عند عودتهم لأرض الوطن، والتي تم استنتاجها من خلال استطلاع آراء عينة الدراسة وكان في مقدمتها ما يلي:

- غياب الأمن والاستقرار وانعدامه في بعض البلدان العربية؛
- امكانية الحصول على وظيفة تتوافق ووظيفته في البلد المضيف؛
- صعوبة تأقلم أفراد الأسرة خاصة الاولاد مع البيئة الجديدة خاصة الذين ولدوا وتشبعوا بثقافة البلد المضيف؛
- البدء من جديد هو اصعب تحدي خاصة بعد الاعتياد على نمط حياة مشجع وآمن؛
- مستويات المعيشة غير المرضية بشكل عام؛
- صعوبة الحصول على منصب عمل، وبما يتوافق والمؤهـل العلمي، والخبرة، ويحقق مستوى معيشي جيد، اضافة لعمل يحقق من خلاله العامل التطور والتقدم والانجاز؛
- العراقيل في ظل منظومة هشّة وإدارة فاسدة؛
- التأقلم مع الواقع وظروف العمل؛
- غلاء المعيشة وانعدام الخدمات، وأماكن الترفيه والتسلية وعدم توفر فرص الشغل؛
- عدم توفر السكن؛
- التعليم والصحة والأمن؛
- حجم التخلف الصعب تداركه في كل المجالات.

الخاتمة

يتضح أن هجرة العمالة ارتبطت بشكل كبير بأهم المزايا والسياسات والاجراءات التي تتميز بها الدول المستضيفة والتي جئنا على ذكرها سابقا، كما أن أعداد هذه العمالة مرتفعة خاصة مع الظروف التي تتميز بها دولها، إلا أن هذه الأخيرة تشكل ميزة لبلدانها إن هي استفادت منها، من خلال استغلال لخبراتها المكتسبة ومن خلال قدرتها على الحفاظ عليها بعد عودتها ومحاوله استبقائها وبذلك نستنتج مجموعة من الأمور يأتي في مقدمتها:

أولاً: الاستنتاجات

- العمالة المغتربة تعد ميزة وخاصية لبلدها إذا ما أعيد ادماجها بشكل صحيح؛
- أن العمالة المغتربة لها من المهارات والخبرات ما يؤهلها لشغل الوظائف الإدارية والاشرفية؛
- أن العمالة المغتربة مثلها مثل العمالة الأجنبية الوافدة تسعى للإستفادة من المزايا التي تقدمها الدول المستضيفة، وتحقيق ذاتها؛

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

- تحسين الوضع المالي بداية، وبعد المكوث لسنوات في ديار الغربة يكتشف العاملون ان هناك الكثير من الجوانب الجاذبة في بلد الاغتراب، كالأمن والاستقرار، توفر الموافق الخدماتية بشكل كبير جدا وسهولة الوصول اليها، بالإضافة الى المحفزات الموجودة في بيئة العمل والتي تسمح للفرد بالحصول على ترقية مثلا، كل هذه الأمور تجعل فكرة العودة الى البلد الأم صعبة على معظم المغتربين؛
- أن العمالة المغتربة تواجه العديد من التحديات في ظل بيئتها التي تعمل بها، وبيئتها الأصلية حال عودتها؛
- أن هناك أسباب تخرج عن نطاق سيطرته كالحروب مثلا في سورية.

كما أظهرت الدراسة التطبيقية النتائج التالية:

هناك علاقة بين عوامل الجذب المدروسة وظاهرة اغتراب العمالة العربية كان في مقدمتها:

- توفر الأمن والاستقرار؛
 - ارتفاع مستوى المعيشة؛
 - توفر الامكانيات المادية والمعنوية التي تشجع على البحث؛
 - تشجيع البحث العلمي وفرص التنمية والتطوير؛
 - التطور العلمي والتكنولوجي؛
 - والاهتمام بالكفاءات واطاحة الفرص لهم.
- كما أن لعوامل الطرد التالية أثرا على اغتراب العمالة العربية:
- عدم الاهتمام بالكفاءات والأدمغة وطمسها؛
 - عدم توفر الفرص المتكافئة؛
 - عدم تشجيع البحث العلمي؛
 - عدم جاذبية نظم التأمينات الاجتماعية؛
 - عدم توفر الأمن والاستقرار، والذي كان سببا أوليا في بعض البلدان لخصوصيتها؛
 - وتدني مستوى المعيشة.

ثانيا: التوصيات والاقتراحات

- تهيئة الظروف للعمالة المغتربة حال عودتها لأرض الوطن.
- تشجيعها بمنحها المزايا والخدمات التي تدفعها للبقاء.
- إعطاء أولويات التوظيف للعرب قبل الأجانب، كما يحدث في أسواق العمل بالخارج.
- استبقائها من خلال البرامج التدريبية التي تؤهلها للتعايش مع وضعها الجديد.
- توفير مستوى معيشي يتناسب ووضعه السابق بالبلاد الأجنبية أو يزيد عنه.

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

- قصر العمالة الأجنبية على الوظائف النادرة فقط في أسواق العمل العربية.
- تشجيع تبادل الخبرات العربية في المجالات المختلفة.
- الوقوف عند أهم التحديات التي تواجه العمالة المغتربة خاصة وأن أغلبهم يتمنون الرجوع للبلد الأم والمساهمة في بنائه والنهوض به.
- الوقوف عند مسببات أخرى للظاهرة والتي لم نأت على ذكرها في الدراسة مثل: عدم احترام المواطن والخدمة العسكرية وانعدام الحريات، نقص الموارد والمعلومات.
- يبقى في الأخير القول أن البعد عن الاهل والبلد الام بالدرجة الاولى يغطي على الايجابيات الموجودة في بلد الاغتراب بالرغم من المزايا التي يقدمها للأفراد.

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

قائمة المراجع

باللغة العربية:

الكتب:

1. الإدارة والأعمال، صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، ط4، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014.
2. إدارة الموارد البشرية الدولية، علي عباس، ط1، اثناء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008
3. العمالة الأجنبية في الوطن العربي، فريد راغب النجار، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2010.
4. إدارة الموارد البشرية، محفوظ أحمد جودة، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010.

الرسائل والأطروحات الجامعية:

5. أثر التنوع الثقافي على فاعلية المنظمات العامة: دراسة ميدانية على مطار خالد الدولي في المملكة العربية السعودية، قحطان بن حسين بن محمد آل مخلص، دكتوراه فلسفة في الإدارة العامة، القاهرة، مصر، 2009.

المجلات والدوريات:

6. الهجرة، كيسطال بانصونا، ترجمة: سعيد بن الهاني، ثقافات، العدد 203، كلية الأداب، جامعة البحرين، البحرين، 2010. متوفرة على الرابط: http://www.uob.edu.bh/uob_files/436/issue23/23_201_210.pdf

باللغة الأجنبية:

Books:

7. GRH et Gestion de La Diversité, Cornet, A. Warland, P.(2008), Dunod, Paris
8. Human Resource Management, Dessler, G. and Al Ariss, A. (2012), First Published, Arab World Edition, Person Education, London

Periodicals :

9. A Configurational framework for diversity: Socialization and culture, McMillan, A.(2009), journal of applied psychology, vol 94, jan

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الملاحق:

الملحق رقم 1: استبانة الدراسة

أخي الموظف الكريم، أختي الموظفة الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تهدف الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى دراسة واقع ظاهرة الاغتراب من حيث مسبباتها وآثارها، وأهم التحديات التي يواجهها العاملين ببلدهم أو ببلد الاغتراب، وذلك في اطار اعداد بحث بعنوان: العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات" إذ ترجوا الباحثان وتأملاً أن تحظيا بمساعدتكم في إنجاز هذه الدراسة من خلال إجابتكم على أسئلة الاستبانة وإبداء رأيكم بصراحة تامة وبدقة وبموضوعية بشكل يسهم في زيادة قيمة وأهمية الدراسة، مع العلم أن المعلومات التي تدلون بها ستستخدم لغرض الدراسة والبحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا في إنجاز هذه الدراسة التي نأمل أن تعود بالفائدة على الجميع وبخاصة المستهدفون بالدراسة.

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير

أولاً: البيانات الشخصية

الرجاء وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة:

1) الجنس: ذكر أنثى

2) الجنسية:

3) البلد المضيف:

4) العمر:

أقل من 20 سنة من 20 إلى أقل من 30 من 30 إلى أقل من 40

من 40 إلى أقل من 50 من 50 إلى أقل من 60 من 60 سنة فما فوق

5) المؤهل العلمي:

6) المنظمة التابع لها:

7) عدد السنوات بالبلد المضيف:

8) الحالة الاجتماعية:

متزوج أعزب مطلق أرمل

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

ثانيا: المعلومات الخاصة بالبحث

يرجى وضع العلامة (X) في الخانة التي تتوافق ورأيك:

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المحور الأول: عوامل الجذب: وتتمثل في:					
توفر فرص العمل					
المنافسة الجذابة والمحفز على العمل					
ارتفاع التعويض المادي وكذا الحوافز والمزايا المقدمة					
توفر الأمن والاستقرار					
تشجيع البحث العلمي وفرص التنمية والتطوير					
توفر وسائل الترفيه عن النفس					
عدالة المعاملة وتوفر فرص العمل المتكافئة					
ارتفاع مستوى المعيشة					
الاهتمام بالكفاءات وإتاحة الفرص لهم					
التطور العلمي والتكنولوجي					
توفر الامكانيات المادية والمعنوية التي تشجع على البحث					
المحور الثاني: عوامل الطرد وتتمثل في:					
عدم توفر فرص العمل					
عدم التأقلم مع ظروف العمل السائدة بمنظمتك					
البيئة غير المشجعة على العمل					
تدني مستوى التعويضات					
عدم توفر الأمن والاستقرار					
عدم تشجيع البحث العلمي					
عدم توفر الفرص المتكافئة					
تدني مستوى المعيشة					
عدم الاهتمام بالكفاءات والأدمغة وتهميشها					
عدم جاذبية نظم التأمينات الاجتماعية					

في حال كنت مغتربا ورجعت حاليا لبلدك الأم، ما هي أهم التحديات التي واجهتك؟

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

أي معلومات أخرى قد تراها مهمة فيما يتعلق بالبحث:

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الملحق رقم 2: الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاتجاهات أفراد العينة حول محاور الدراسة

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1	71	3,5211	,95408	,11323
X2	71	2,9155	1,16798	,13861
X3	71	3,3380	1,15812	,13744
X4	71	4,0563	1,18185	,14026
X5	71	3,5915	1,15360	,13691
X6	71	3,5211	1,16936	,13878
X7	71	3,0282	1,13354	,13453
X8	71	3,6620	1,13318	,13448
X9	71	3,5915	,99395	,11796
X10	71	3,5915	1,10295	,13090
X11	71	3,6479	,97246	,11541
mean1	71	3,4968	,81440	,09665
1				
Y1	71	3,2535	1,27300	,15108
Y2	71	3,1549	1,26093	,14964
Y3	71	3,4225	1,20311	,14278
Y4	71	3,7324	1,15830	,13746
Y5	71	3,6338	1,33352	,15826
Y6	71	3,7606	1,13973	,13526
Y7	71	3,8028	1,19067	,14131
Y8	71	3,6338	1,19809	,14219

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

Y9	71	3,9718	1,24179	,14737
Y10	71	3,7042	1,23513	,14658
mean2	71	3,6070	,97311	,11549
2				

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الملحق رقم 3: اختبار التوزيع الطبيعي

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		mean1	mean2
		1	2
N		71	71
Normal	Mean	3,4968	3,6070
Parameters ^{a,,b}	Std. Deviation	,81440	,97311
Most Extreme	Absolute	,129	,089
Differences	Positive	,085	,076
	Negative	-,129	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		1,091	,747
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185	,632

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

العمالة العربية المغتربة والعمالة الأجنبية الوافدة "واقع وتحديات"

- دراسة اتجاهات عينة من المغتربين العرب -

د. عائشة صفراني أ. عائشة بوقليمينة

الملحق رقم 4: اختبار t لوسط واحد

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
mean1 1	71	3,4968	,81440	,09665
mean2 2	71	3,6070	,97311	,11549

One-Sample Test

	Test Value = 3					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
mean1 1	5,140	70	,000	,49680	,3040	,6896
mean2 2	5,256	70	,000	,60704	,3767	,8374