

الرضا الوظيفي وعلاقته بظاهرة استمرار اغتراب السودانيين من حملة الدرجات الجامعية بالمملكة العربية السعودية

د. أبو سفيان محمد البشير¹
أ. عثمان محمد عثمان فقير²

¹. أستاذ إدارة الأعمال المشارك ، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية، جامعة الجزيرة ، السودان
². ماجستير إدارة الأعمال (MBA) ، المملكة العربية السعودية.

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وظاهرة استمرار اغتراب السودانيين الجامعيين في المملكة العربية السعودية. ولقد تم استخدام الاستبيان لجمع المعلومات من أفراد العينة ، وهي عينة ميسرة. وخلصت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والعائد المادي للوظيفة والظروف المادية المرتبطة بالوظيفة والمناخ الاجتماعي خارج نطاق الوظيفة ، مما يساهم في ظاهرة استمرار الاغتراب. وتوصي هذه الدراسة بوضع حوافز مالية لخفض هجرة الخريجين السودانيين.

Job Satisfaction and its Relationship to Graduate Sudanese Persistent Immigration in the Kingdom of Saudi Arabia.

Abstract

This paper aims at studying the relationship between job satisfaction and the phenomenon of persistent immigration of Sudanese graduates to the Kingdom of Saudi Arabia. A questionnaire has been used for collecting data from an available sample of respondents. The study concluded that there is a relationship between job satisfaction and the financial circumstances connected with the job in addition to the social atmosphere in the context of the job , which contribute to the continuation of the brain drain. The study recommends the need to establish financial incentives to reduce immigration of Sudanese graduates.

1. المقدمة:

يجمع الباحثون على أن الهجرة أو الاغتراب موجودة كظاهرة دولية لعدة أسباب منها وجود فائض عمالة في بعض الدول ونقص العمالة الوطنية المطلوبة لتنفيذ خطط التنمية في بعض الدول ذات الاقتصاد النامي. ويرتبط بظاهرة الاغتراب أن نسبة من المغتربين يميل إلى الإستيطان في الدول التي يعملون فيها. وقد شاع إطلاق لفظ "المغترب" في السودان على كل من ترك مكان ميلاده وإقامته وانتقل إلى خارج حدود وطنه بقصد العمل والإقامة المؤقتة أو الدائمة. أما الاغتراب كظاهرة مؤثرة على المجتمع السوداني بشكل عام ، فقد بدأت منذ فترة سبعينات القرن الماضي ، وعلى وجه التحديد بعد اكتشافات النفط بكميات تجارية في منطقة الشرق الأوسط وتضاعف أسعاره منذ عام 1973.

وضّحت أدبيات الإدارة أن الرضا الوظيفي هو الشعور الايجابي للفرد العامل نحو وظيفته والمنظمة التي يعمل فيها نظراً للتوافق بينه وبين مناخها الداخلي واقتناعه بأن رغباته وتوقعاته مشبعة. وأضافت أن الرضا الوظيفي يعبر عن المشاعر الايجابية والسلبية تجاه ما تقدمه الوظيفة للعامل من مزايا مادية ونفسية واجتماعية مقارنة بما يتوقعه العامل منها. مما يترك أثراً ملموساً على مستوى أداء العامل وإنتاجية العمل.

1.1 مشكلة البحث:

من الملاحظ أن مدة اغتراب السودانيين خارج الوطن قد طالت ولا تزال مستمرة. وقد ازدادت هذه الظاهرة خلال الربع الأخير من القرن الماضي خاصة لحملة الدرجات الجامعية مما يوحي برضاهم عن وظائفهم والمناخ العام للحياة في الدول التي يعملون بها. هذا البحث يتناول الرضا الوظيفي وعلاقته بظاهرة استمرار اغتراب السودانيين من حملة الدرجات الجامعية من خلال طرح التساؤلات الآتية:

1. هل تؤدي العوامل الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة إلى استمرار فترة الاغتراب؟
2. هل يؤدي العائد المالي للوظيفة إلى استمرار الاغتراب؟
3. هل تؤدي الظروف المادية للوظيفة إلى استمرار الاغتراب؟
4. هل تؤدي العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل إلى استمرار الاغتراب؟

2.1 أهداف البحث:

ويهدف هذا البحث لدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وظاهرة استمرار اغتراب السودانيين من حملة الشهادات الجامعية لفترة طويلة خارج الوطن، وذلك من خلال الأهداف التفصيلية التالية:

- أ. دراسة العلاقة بين العائد المالي للوظيفة واستمرار الاغتراب.
- ب. دراسة العلاقة بين العوامل الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة واستمرار الاغتراب.
- ج. دراسة العلاقة بين الظروف المادية المترتبة بالوظيفة واستمرار الاغتراب.
- د. دراسة العلاقة بين العوامل الاجتماعية خارج نطاق الوظيفة واستمرار الاغتراب.

3.1 فرضيات البحث:

1. توجد علاقة طردية بين العائد المالي المتحقق من الوظيفة وطول فترة الاغتراب.
2. توجد علاقة طردية بين العوامل الاجتماعية للوظيفة وطول فترة الاغتراب.
3. توجد علاقة طردية بين العوامل المادية للوظيفة (مناخ الوظيفة) وطول فترة الاغتراب.
4. توجد علاقة طردية بين المناخ خارج نطاق الوظيفة وطول فترة الاغتراب.

يحتوي هذا البحث على خمسة أجزاء

أولاً: المقدمة.

ثانياً: الإطار النظري الذي يتضمن المفاهيم والدراسات السابقة.

ثالثاً: المنهجية.

رابعاً: تحليل البيانات التي تتناول وصف البيانات والتحليل والمناقشة.

خامساً: الخلاصة والتوصيات.

2. الأدبيات:

يعرف الخيطي (2000) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم ، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف والتقدير .

يعرف الفالح (2001) الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق. عوض الله (2009) عرّف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج.

ذكر كامل والبكري (1995) مجموعة من تعريفات الرضا الوظيفي منها "الرضا عن العمل، وهو عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف المادية والنفسية والبيئية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد وتحمله على القول بصدق: "إني راضي عن وظيفتي".

أما الرضا عن العمل، فهو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها".

ويرى العديلي (1404) أن هنالك ثلاثة أنواع مختلفة للرضا عن العمل، وهي: عوامل الرضا الداخلية (وتأتي من مصدرين هما السعادة المستمدة من الوظيفة والإحساس الذي يجده الفرد من مقابلة مستويات اجتماعية للنجاح ومن تحقيق الشخص لقدراته أثناء عملية الانجاز)، المرضيات المصاحبة (التي ترتبط بالظروف النفسية لعمل الفرد مثل نظافة مكان العمل والتهوية والاستمتاع برفاق العمل وغيرها) والمرضىات الخارجية (المكافآت والأجور والعلاوات).

وأضاف العديلي أن الرضا الوظيفي يعني درجة الإشباع التي تتحقق لدى الإنسان النابعة من حاجاته الأساسية، وهي حاجته للأكل والملبس والسكن وحاجاته إلى الانتماء والاحترام وتحقيق الذات.

وأشار السالم (1997) إلى أن هنالك العديد من المداخل النظرية التي تفسر ظاهرة الرضا عن العمل. وتتعلق تلك المداخل من أسس اقتصادية واجتماعية وسياسية وتنظيمية وسلوكية ونفسية. في البداية كان مفهوم الرجل الاقتصادي مسيطراً لمدة طويلة، حيث يرى هذا المفهوم أن الحوافز المادية

هي الأساس في زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي كما جاء في مدرسة الإدارة العلمية لتيلر عام 1911. ثم تلي ذلك مدرسة العلاقات الإنسانية بقيادة مايو في عام 1914 التي حددت عوامل أخرى محركة ودافعة للعاملين وهي الرغبة في تكوين العلاقات الإنسانية والانتماء للمنظمات. وأعقب ذلك نظريات أخرى تمثل فلسفات متباينة لتفسير اتجاهات العاملين نحو

الوظيفة منها. نظرية تدرج الحاجات لماسلو في عام 1934. ونظرية العاملين لهيرزبرج في عام 1959. ونظرية العدالة والمساواة لآدمز في عام 1936. ونظرية التوسل لفروم في عام 1964. وقد أشار العدلي (1406) إلى أنه بالإضافة إلى النظريات السابقة فإن هنالك بعض النماذج الموضوعية لتفسير الرضا عن العمل من بينها: نموذج بورتر ولويبر (1968) اللذان اهتمتا في دراستهما بأهمية العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء. فالدوافع والرضا الوظيفي والأداء في رأيهما متغيرات مختلفة وعلاقتها مع بعض ليست كما يعتقد أصحاب النظريات التقليدية التي ترى أن الرضا الوظيفي يقود إلى أداء وإنتاجية. وفي رأيهما أن الأداء يقود إلى الرضا الوظيفي. ويشمل نموذجهما أربعة أبعاد تتمثل في الجهد والأداء والمكافأة والرضا. وأضاف العدلي أن نموذج بورتر ولويبر في الدوافع والأداء والرضا يختلف في الواقع عن النظرة التقليدية في ظاهرة الرضا الوظيفي من ناحيتين هما:

أولاً:

إن الرضا الوظيفي يمكن تحديده بالمكافأة الفعلية التي تم الحصول عليها، وأنه يعتمد على شعور الفرد بما ينبغي على المنظمة أن تعطيه من مكافأة مقابل مستوى الأداء المنجز.

ثانياً:

إن الرضا الوظيفي يعتمد على الأداء أكثر من اعتماد الأداء على الرضا الوظيفي. وهذا يعني أن الأداء يقود إلى الرضا الوظيفي وأن الرضا الوظيفي لا يقود إلى الأداء. ويشير العدلي إلى أنه ليست هنالك نظريات عامة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي يمكن تعميمها على جميع الأفراد من مختلف الأقطار والثقافات، حيث أن لكل بلد ولكل ثقافة تأثيراً على نمط سلوك الأفراد. ويضيف أن

للتقافة (المعرفة والعقيدة والفن والمعنويات والقانون والتقاليد) دوراً فاعلاً في تحديد سلوك الإنسان والتأثير على مشاعره ومدى رضائه عن العمل.

ويوضح فرسوني (1986) أن دراسة الرضا الوظيفي قد عالجت المتغيرات التالية:

علاقات العمل والسن والجنس والمجموعات المهنية ومدة العمل في ممارسة مهنة معينة ومستوى الرقابة والالتزام المهني والدائرة التي يعمل بها الموظف والاعتراف بالمركز الأكاديمي للموظف وأثر التدريب والإعداد المهني وأثر بيئة العمل والحوافز ثم دور العلاقات الإنسانية. ويتفق القبلان (1401) مع فرسوني في الرأي، حيث يوضح أن عناصر الرضا الوظيفي تشمل طبيعة الوظيفة أو العمل، والأجر وفرص النمو والارتقاء الوظيفي وأسلوب الإشراف والقيادة ومجموعة العمل والجوانب الاجتماعية ومستوى التعليم للموظف ومدة الخدمة والأهلية الاجتماعية ودرجة الرتبة في مزاولة العمل ونوع الحرفة والدين ونوع السكن والاستقرار الوظيفي وظروف العمل ونوع الإشراف والسن والطموح، ثم المركز الاقتصادي للفرد والظروف الاقتصادية العامة والحالة الأبوية وما تحققه الوظيفة من مكاسب مادية.

ويذهب عبد اللطيف (1991) إلى أن عوامل الرضا الوظيفي تشمل العوامل البيئية (السياسية، الاقتصادية والاجتماعية) والعوامل الشخصية (الديموغرافية وخصائص الشخصية وسماتها). وأوضحت دراسة العتيبي (1992) أن درجة الرضا الوظيفي لدى العمالة الوافدة في دولة الكويت أعلى من درجة الرضا الوظيفي لدى العمالة الوطنية. وأن أهم عناصر الرضا الوظيفي للعمالة الوطنية هي الترقيات والمكافآت، ثم الشعور بالأمن والاستقرار، وأخيراً ملاءمة الوظيفة للخبرات

والميول والمؤهل الدراسي، بينما ترى العمالة الوافدة أن عوامل الرضا هي الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، ثم الترقبات والمكافآت وأخيراً حجم العمل وملاءمته للقدرات الشخصية.

وخلصت دراسة التوبجرى (1988) حول العمالة الوافدة والعمالة الوطنية في المملكة العربية السعودية إلى أن العاملين راضون بشكل عام عن وظائفهم، وأن العمالة غير السعودية أكثر رضا من العمالة السعودية فيما عدا عناصر الأمن والسلامة في العمل وفرص التقدم والتطور، وأن العمالة السعودية تمتاز بالثقة بالنفس والقيادة، بينما تمتاز العمالة غير السعودية بالكفاءة وسرعة التأقلم والإنتاجية والإخلاص في العمل والمحافظة على حسن استخدام الوقت.

وأوضح العتيبي (1993) أن الأفراد الذين قضوا سنوات خدمة طويلة في منظماتهم لا يرغبون في تركها والانتقال إلى منظمة أخرى حتى لا يخسروا المزايا الوظيفية التي حققوها، ولا يفقدوا صداقاتهم وعلاقاتهم الاجتماعية، وأنه كلما تقدم الأفراد في السن كانوا أكثر واقعية وقناعة من ذي قبل وقلت البدائل المتاحة أمامهم للانتقال لمنظمات أخرى. وتوجد دلائل بيّنة أن الموظفين كبار السن أكثر ولاء من نظرائهم صغار السن. وخلصت دراسة الفضلى (1998) عن علاقة الرضا الوظيفي بالعائد المادي للوظيفة ومستقبلها المهني وظروفها المادية في الأجهزة الحكومية لدولة الكويت إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والظروف المادية. وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستقبل الوظيفة المهني للأفراد. وأظهرت الدراسة تراجع العائد المالي على الرضا الوظيفي وأبانت أن تأثير العائد المالي أكبر من تأثير الظروف المادية للوظيفة على الرضا الوظيفي.

أما الحوافز كأحد مرتكزات الرضا الوظيفي فقد أشار العديد من الكتاب إلى أنها من العوامل ذات الأثر الإيجابي في تحقيق الدافعية للمزيد من الإنتاجية ويعتقد يونس (2000) أن الحوافز توقظ الحماس والدافع والرغبة في العمل لدى العامل (أي كان مجال عمله) مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام وزيادة الإنتاجية كما أن الحوافز تساعد على تحقيق التفاعل بين الفرد والمنظمة وتدفع العاملين إلى العمل بكل ما يملكونه من قوة لتحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة كما أن الحوافز تعمل على منع شعور الفرد بالإحباط وتدفع العامل للمثابرة في عمله وتجعل كفاءته عالية.

يعرف أبو الكشك (2006) الحوافز بأنها تلك العوامل والمؤثرات والمغريات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه، وتقدم نتيجة لأدائه المتفوق والتميز وتؤدي إلى زيادة رضائه وولائه للمؤسسة وبالتالي إلى زيادة أدائه وإنتاجه مرة أخرى. ويضيف أبو الكشك أن الحوافز المعنوية تتعلق بخصائص العمل من تنفيذ وتكرار وتنوع واستقلالية وحجم السلطة والمسئولية ونوعية الأداء والمعلومات المتاحة أو فاعلية العمل من تبسيط وإثراء النتائج، أو حوافز معنوية تتعلق ببيئة العمل مثل الإشراف، القيادة، الزمالة، المشاركة، واللوائح والنظم الموجودة.

إبراهيم (2003) في عوض الله (2009) وجد أن الموظفين العاملين بجامعة النيلين غير راضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبقة في الجامعة. ومن النتائج الهامة أيضاً إجماع الموظفين على أن هنالك العديد من السلبيات في نظام الحوافز المطبق في الجامعة مثل الشعور بعدم وجود حوافز، عدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين، عدم تطبيق الحوافز بالعدل، وجود عوامل شخصية في تطبيق الحوافز. وأضاف إبراهيم أن الحرمان من الحافز يؤدي إلى التأثير على درجة التعاون بين الزملاء، زيادة حدة الصراع داخل الجامعة يؤثر على درجة الولاء للجامعة وعلى درجة الاستقرار فيها.

3. المنهجية :

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أجرى البحث على السودانيين المقيمين في المملكة العربية السعودية، وتم اختيار الخريجين الجامعيين السودانيين العاملين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية لإجراء هذا البحث، وذلك لسببين

هما:
أولاً:

أن نسبة المتعلمين والمتخصصين والفنيين تمثل نسبة 70% من مجموع العاملين بالمملكة العربية السعودية حيث وضحت إدارة الجوازات بالمملكة العربية السعودية (1423) أن عدد السودانيين المتعلمين والمتخصصين يقدر بـ 218390 من مجموع السودانيين الذي يقدر بـ 311960 فرداً.

ثانياً:

سهولة الوصول لمعظم أفراد المجتمع، إضافة إلى تفاعلهم مع موضوع البحث. تم استخدام العينة الميسرة، التي تتكون من مائة وعشرين فرداً من السودانيين من حملة الدرجات العلمية العاملين بمدينة الرياض في مؤسسات مختلفة تشمل الشركة السعودية للنقل الجماعي ومستشفى الملك فيصل التخصصي والمركز السعودي للاستثمار والتمويل وشركة الراجحي المصرفية وشركة المفتاح الدولي.

هذه التخصصات تضم معظم التخصصات الجامعية مما يجعلها ممثلاً جيداً للمجتمع المأخوذة منه.

وتم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات التي تتكون من خمسة أجزاء تشمل البيانات الشخصية والعائد المادي المرتبط بالوظيفة والعوامل الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة والظروف المادية المرتبطة بالوظيفة والمناخ الاجتماعي خارج نطاق الوظيفة. وتم توزيع الاستبانات للمبحوثين. واسترجعت 106 استبانة واستبعدت منها 6 استبانات لعدم صلاحيتها. وبقي 100 استبانة تمثل 83.3%. وبعد الانتهاء من جمع الاستبانات تمت مراجعتها وترميزها، وأعطيت وحدات قياس وفقاً لمقياس ليكرت، ومن ثم تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم استخدام التكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط لوصف وتحليل اتجاهات المتغيرات. وقياس معامل الارتباط، تم استخدام معامل الارتباط الخطي البسيط لبيرسون.

يعرف ارتباط بيرسون بأنه متوسط حاصل ضرب القيم المعيارية لمتغيرين ويعبر عنه كالآتي:

حيث أن:

r = معامل ارتباط بيرسون

x = المتغير الأول

y = المتغير الثاني

\bar{x} = الوسط الحسابي للمتغير الأول

\bar{y} = الوسط الحسابي للمتغير الثاني

n = حجم العينة

σ_x = الانحراف المعياري للمتغير الأول

σ_y = الانحراف المعياري للمتغير الثاني

تقاس درجة قوة الارتباط وفقاً للجدول رقم (1)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - n\bar{x}\bar{y}}{\sigma_x \cdot \sigma_y}$$

جدول رقم (1) درجة قوة ارتباط بيرسون

درجة قوة الارتباط	قيمة r
لا يوجد ارتباط يذكر	≤ 0.3
ارتباط ضعيف	0.3 – 0.49
ارتباط متوسط	0.5 – 0.6
ارتباط قوي	0.7 – 0.8
ارتباط قوي جداً	0.9 – 1.0

• المصدر : الإحصاء للعلوم الاجتماعية

قيمة r قد تكون سالبة أو موجبة في حالة الارتباط العكسي .

4. تحليل البيانات:

هذا الجزء من الدراسة يتناول تحليل البيانات من خلال وصف البيانات وتحليل العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي

واستمرار الاعتراض.

1.4 وصف البيانات:

وضحت العينة أن معظم المغتربين من الولاية الشمالية وولاية الخرطوم وولاية الجزيرة بنسبة 44%، 21% و 13% على التوالي. وتراوحت أعمار أفراد العينة بين 28 و 60 سنة، حيث مثل العمر 50 سنة، 48 سنة و 55 سنة نسبة 12%، 8% و 8% على التوالي. وتركزت معظم سنوات التخرج من الجامعة لأفراد العينة بين عامي 1966 و 1988. وبلغت نسبة الخريجين من جامعة الخرطوم وجامعة القاهرة فرع الخرطوم وجامعات خارج السودان بنسبة 49%، 14% و 1% على التوالي.

وتمثلت معظم تخصصات أفراد العينة في العلوم الاجتماعية والآداب، المحاسبة، إدارة الأعمال والهندسة بنسبة 35%، 26%، 11% و 9% على التوالي. وتكررت تواريخ التخرج بين عامي 1975 و 2003. وبلغت أعلى نسبة تكرار خلال الفترة 1979 و 1998. وبالنسبة للمسميات الوظيفية عند بداية الاعتراض، فقد مثل المحاسبون أعلى نسبة ثم المعلمون والمترجمون بنسبة 32%، 13% و 7% على التوالي، بينما توزعت المسميات الوظيفية الأخرى كالمدرء والمشرفين والفنيين والمهندسين والباحثين والبائعين ومندوبي المبيعات والاستشاريين بنسب متفاوتة.

أما مسميات الوظيفة الحالية لأفراد العينة، فقد مثل المديرين والخبراء المستشارون وأساتذة الجامعات أعلى نسبة 34%، والمحاسبون والماليون نسبة 21% والإداريون نسبة 29%. وبينت التكرارات أن الأفراد الذين يشتركون في روابط وجمعيات خيرية واجتماعية ومهنية وثقافية ورياضية يمثلون نسبة 74% ويوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الاعتراض.

جدول رقم (2) تقسيم أفراد العينة حسب سنوات الاعتراض

سنوات الاعتراض	النسبة المئوية
6 – 1	7
12 – 7	17
18 – 13	18
24 – 19	43
30 – 25	15

• المصدر : إعداد الباحث من البيانات الميدانية (2005)

جدول رقم (3) يوضح المتوسط العام لمتغيرات العناصر المحققة للرضا الوظيفي

حسب سنوات الاغتراب

العبرة	سنوات الاغتراب				
	1 إلى 6	7 إلى 12	13 إلى 18	19 إلى 24	25 إلى 30
العائد المادي المرتبط بالوظيفة	3.42	3.29	3.59	3.82	3.88
العوامل الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة	4.16	3.77	3.70	3.80	3.55
الظروف المادية المرتبطة بالوظيفة	3.53	3.30	3.53	3.40	3.52
المناخ الاجتماعي خارج نطاق الوظيفة	3.52	3.62	3.49	3.48	3.85

• المصدر: إعداد الباحث وفقاً لبيانات العمل الميداني (2005)

2.4 العلاقة بين العائد المادي للوظيفة واستمرار الاغتراب:

هذا الجزء يتناول دراسة العلاقة بين العائد المادي واستمرار الاغتراب من خلال وصف البيانات وإجراء اختبارات

الفروض.

الجدول رقم (4) يوضح مقاييس النزعة المركزية والتشتت للمتغيرات الخاصة بقياس أثر العائد المادي المرتبط بالوظيفة على

استمرار الاغتراب.

الجدول رقم (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعائد المادي المرتبط بالوظيفة

للخريجين الجامعيين المغتربين

رقم العبرة	العبرة	موافق تماماً	موافق لم يحدد	غير موافق	غير موافق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	في وظيفتي الحالية أشعر بأن مرتبي مناسب	17	41	7	33	3.38	1.17
2.	لمستوى مرتبي والمكافآت التي أحصل عليها تأثير كبير في استمراري في العمل والاغتراب	38	38	3	18	3.93	1.154
3.	مقارنة بالأوضاع والظروف الحالية في سوق العمل اعتقد أن مرتبي مناسب	23	54	5	17	3.81	1.012
4.	لمستوى مرتبي تأثير على نظرتي لوظيفتي الحالية	26	50	7	7	3.96	0.977
5.	مرتبي يكفي لمقابلة التزاماتي الأسرية في الغربية وفي السودان وبالتالي أتمسك بوظيفتي	23	52	7	14	3.76	1.084
6.	المرتبات في السعودية تشجع الخريج على العمل الجاد وبالتالي التمسك بالوظيفة	18	37	6	36	3.31	1.22

0.931	4.04	2	7	8	51	32	مستوى دخلي في الوظيفة في الاغتراب أعلى من مستوى دخلي في السودان وبالتالي استمراري في الاغتراب	7.
1.324	3.31	11	22	7	38	18	لا أشعر أن هنالك ارتباط بين استمراري في الاغتراب والمرتب الذي أحصل عليه	8.
3.688							المتوسط العام	

• المصدر : إعداد الباحث من البيانات الميدانية (2005)

الجدول يوضح أن العائد المادي من الوظيفة في المملكة العربية السعودية يشبع رغبات حملة الدرجات الجامعية السودانيين مما يدفعهم للحفاظ على وظائفهم مما ترتب على ذلك استمرار عمل الخريجين السودانيين لفترات طويلة في المملكة العربية السعودية. وأن المتوسط العام لمتغيرات أثر العائد المالي المرتبط بالوظيفة في تحقيق الرضا الوظيفي والاستمرار في الاغتراب هو 3.688.

وأوضحت النتائج وجود علاقة طردية بين العائد المادي للوظيفة وسنوات الاغتراب، إذ يتزايد متوسط العائد المالي مع سنوات الاغتراب.

وأوضح معامل الارتباط لبيرسون وجود علاقة قوية طردية ذات دلالة إحصائية $r = 0.9073$ بين العائد المادي للوظيفة وسنوات الاغتراب. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه عبد الخالق (1982) عن الرضا الوظيفي لدى قوة العمل الوافدة في القطاع الحكومي الكويتي وأثره على الإنتاجية والتي بينت أن أهم العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي هي الأجور والحوافز المالية. وعليه نخلص إلى أن العائد المالي للوظيفة من أجر وامتيازات إضافة لبدل السكن وبدل النقل وتذاكر السفر والإجازة المدفوعة الأجر والحوافز السنوية والعلاج المجاني للمغترب ومن يعولهم من أسرته وتفي باحتياجات المغترب الجامعي مما يدفعه للحفاظ على وظيفته مما يؤدي إلى استمراره في العمل لفترة زمنية طويلة.

3.4 العلاقة بين العوامل الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة واستمرار الاغتراب:

في هذا المحور تتم دراسة العلاقة بين العوامل الاجتماعية للوظيفة واستمرار الاغتراب عن طريق وصف البيانات واختبارات الفروض.

الجدول رقم (5) يوضح مقاييس النزعة المركزية والتشتت للمتغيرات الخاصة بقياس أثر العوامل الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة على استمرار الاغتراب.

الجدول رقم (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعوامل الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة للخريجين الجامعيين المغتربين

رقم العبارة	العبارة	موافق تماماً	موافق لم يحدد	غير موافق	غير موافق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	تمنحني وظيفتي مكانتي الاجتماعية خارج الشركة	28	36	14	16	3.67	1.195
2.	تدعم وظيفتي مكانتي خارج الشركة	26	35	13	20	3.6	1.199
3.	تحقق لي وظيفتي علاقات طيبة مع زملائي في العمل	35	58	0	4	4.21	0.812
4.	تحقق لي وظيفتي الرضا عن علاقاتي برئيسي المباشر	33	53	5	6	4.07	0.946
5.	أشعر بالرضا عن انجازاتي في وظيفتي وأدائي لواجباتي	57	38	2	3	4.49	0.689
6.	التقدير والاحترام الذي أحصل عليه من رئيسي ورؤسائي له أثر في استمراري في العمل	46	42	4	6	4.24	0.933

1.248	2.93	6	45	8	22	14	7. تحقق وظيفتي الحالية طموحاتي الشخصية
1.193	3.02	6	37	17	25	13	8. تحقق جهة عملي العدالة والمساواة بين الموظفين ولذلك أثر على استمراري بعلمي
0.654	4.2	0	3	4	62	30	9. تمنحني وظيفتي فرصة إقامة علاقات وصادقات مع الآخرين
1.084	3.63	2	21	8	49	19	10. يتم انجاز العمل في شركتي بروح الفريق الواحد
0.656	4.21	0	2	7	59	32	11. تمنحني وظيفتي فرصة مساعدة الآخرين
1.136	3.44	4	23	13	43	16	12. تشبع وظيفتي حاجاتي الاجتماعية والنفسية
1.206	3.21	6	30	15	33	15	13. أشعر بأمان واستقرار وظيفي في عملي الحالي
3.763							المتوسط العام

• المصدر : إعداد الباحث من البيانات الميدانية (2005)

يلاحظ من الجدول (5) أن المتغير أشعر بالرضا عن انجازاتي في وظيفتي وأدائي لواجباتي قد حصل على وسط حسابي (4.49) ويعكس ذلك ما يتميز به الخريجون الجامعيون السودانيون من أداء ومقدرات وأمانه وصدق، مما أكسبهم ثقة الجهات التي يعملون لديها. وقد انعكس ذلك على رضائهم عن أدائهم أعمالهم. وحصل المتغير التقدير والاحترام الذي أحصل عليه من قبل رئيسي ورؤسائي في المستويات الإدارية العليا له أثر في استمراري في العمل على وسط حسابي (4.24). حيث أن فترات الاغتراب التي قضاها الخريجون الجامعيون بالمملكة العربية السعودية جعلتهم يتفاعلون مع المجتمع السعودي وأكسبتهم سماتهم الشخصية تقدير زملاء العمل من مختلف البلدان. أما المتغير تحقق وظيفتي الحالية طموحاتي الشخصية حصل على أدنى وسط حسابي (2.93). ويعزى ذلك لعدة أسباب أهمها أن الطموحات الشخصية للخريج المغترب ترتبط أصلاً بوطنه الأم وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية بالسودان.

هذا وقد بلغ المتوسط العام لمتغيرات أثر العوامل الاجتماعية للوظيفة في تحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي الاستمرار في الاغتراب (3.96). وبينت النتائج أن العوامل الاجتماعية للوظيفة تتناسب عكسياً مع سنوات الاغتراب، حيث يتناقص أثرها كلما زادت مدة الاغتراب. وباستخدام معامل الارتباط لبيرسون تبين وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية ($r = 0.8354$) عند مستوى معنوية (0.05). بين العوامل الاجتماعية في العمل وطول فترة الاغتراب. وتتفق هذه النتيجة مع العدلي (1983) في دراسته عن الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية السعودية، حيث وجد أن غالبية الموظفين راضين بشكل عام عن وظائفهم، بيد أنهم غير راضين عن بعض العوامل مثل المكافأة مقابل الأداء الجيد والفرص المتاحة للمشاركة في اتخاذ القرارات والفرص المتاحة لتجريب وسائل جيدة لتحقيق أداء أفضل في العمل والحياة الشخصية وأن الموظفين يهتمون بالجوانب المادية كالراتب والمكافأة أكثر من اهتمامهم بالعمل. وعليه نخلص إلى أن العوامل الاجتماعية للوظيفة تحقق درجة عالية من الإشباع للمغترب في بداية سنوات عمله وتتناقص درجة الإشباع كلما بقي المغترب في الوظيفة لفترة أطول، مما يعني أن العوامل الاجتماعية بالمنشأة لا تساهم في استمرار الاغتراب عكس ما افترضت هذه الدراسة.

4.4 العلاقة بين الظروف المادية المرتبطة بالوظيفة واستمرار الاغتراب:

هذا الجزء من الدراسة يوضح العلاقة بين الظروف المادية للوظيفة واستمرار الاغتراب من خلال وصف البيانات والتحليل والمناقشة.

الجدول رقم (6) يوضح مقاييس النزعة المركزية والتشتت للمتغيرات الخاصة بدراسة أثر الظروف المادية المرتبطة بالوظيفة على استمرار الاغتراب.

المعياري للظروف المادية المرتبطة بالوظيفة للخريجين الجامعيين المغتربين

رقم العبارة	العبارة	موافق تماماً	موافق	لم يحدد	غير موافق	غير موافق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	أشعر بالرضا عن حجم العمل الذي أقوم به وهو ملائم لقدراتي الشخصية	38	40	1	19	1	3.96	1.124
2.	عدد ساعات العمل التي أؤديها يومياً مناسبة	25	48	1	23	1	3.74	1.115
3.	تساهم ظروف عملي المادية في تسهيل مهام وظيفتي ظروف عملي المادية تعتبر مريحة وممتعة وتدفعني للاستمرار في الاغتراب حيث اكتسب خبرات ومعارف جديدة	23	52	10	13	1	3.84	0.966
4.	أشعر بالفخر كلما تأملت إمكانيات وبيئة عملي المادية	17	32	15	32	2	3.31	1.161
5.	ليس لظروف عملي المادية أثر على استمراري في الاغتراب	8	35	20	33	2	3.14	1.045
6.		11	35	5	32	12	3.01	1.301
	المتوسط العام						3.5	

المصدر : إعداد الباحث من البيانات الميدانية (2005)

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المتغير: أشعر بالرضا عن حجم العمل الذي أقوم به وهو ملائم لقدراتي الشخصية حصل على أعلى وسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (1.124). وحصل المتغير " ليست لظروف عملي المادية أثر على استمراري في الاغتراب" على أقل وسط حسابي (3.01) وأكبر انحراف معياري (1.301). وبلغ المتوسط العام للمتغيرات (3.5). وأوضحت النتائج عدم وجود علاقة بين الظروف المادية المرتبطة بالوظيفة وفترة الاغتراب، وقد ظل أثرها ثابتاً تقريباً خلال فترة الاغتراب.

وبين اختبار بيرسون عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ($r = 0.1227$) بين الظروف المادية المرتبطة بالوظيفة وسنوات الاغتراب. تتوافق هذه النتيجة مع ما خلصت إليه دراسة الفضلى (1998) عن علاقة الرضا الوظيفي بالعائد المادي للوظيفة ومستقبلها المهني وظروفها المادية في الأجهزة الحكومية بدولة الكويت، التي وجدت أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والظروف المادية للوظيفة.

وعليه نخلص إلى أن الظروف المادية للوظيفة لا تحقق رضا المغتربين الجامعيين السودانيين ولا علاقة لها بطول فترة واستمرار الاغتراب.

4-5 العلاقة بين المناخ الاجتماعي خارج نطاق الوظيفة واستمرار الاغتراب:
هذه الجزئية من البحث تتناول بالوصف والتحليل العلاقة بين المناخ الاجتماعي خارج نطاق الوظيفة واستمرار الاغتراب.

الجدول رقم (7) يوضح مقاييس النزعة المركزية والتشتت للمتغيرات الخاصة بدراسة أثر المناخ الاجتماعي خارج نطاق الوظيفة على استمرار الاغتراب.

الجدول رقم (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمناخ الاجتماعي خارج نطاق الوظيفة للخريجين الجامعيين

المغتربين

رقم العبارة	موافق تماماً	موافق	لم يحدد غير موافق	غير موافق تماماً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
1.	25	38	10	15	3.77	1.102	
الرابطة / الجمعية تحقق لي بيئة اجتماعية مشابهة لبيئة الوطن ولها أثر في التخفيف من حدة الشعور بالغربة من خلال اشتراكي في الجمعية							
2.	23	31	14	17	3.61	1.169	
أشعر بأنني أقوم بأعمال مفيدة تعود بالنفع على أهلي ومنطقتي ولذلك أثر على استمرار فترة اغترابي الرابطة/ الجمعية تقوم بدور مقدر في حل مشاكل أعضائها خلال التكافل الاجتماعي الذي تؤديه. وينعكس ذلك على أعضائها ايجابياً فتمتد فترة اغترابهم							
3.	22	30	15	19	3.58	1.152	
للرابطة دور واضح وملموس في طول واستمرار فترة اغتراب الخريجين ، وبالتالي يجب تطوير دورها وأهدافها							
4.	14	19	13	35	2.98	1.259	
ليس للرابطة التي أنتمي إليها أي أثر في استمرار اغترابي							
5.	23	33	9	16	3.56	1.276	
المتوسط العام							
3.5							

• المصدر : إعداد الباحث من البيانات الميدانية (2005)

يلاحظ من الجدول رقم (7) أن المتغير: الرابطة/ الجمعية تحقق بيئة اجتماعية مشابهة لبيئة الوطن ولها أثر في تخفيف حدة الشعور بالغربة قد حصل على أعلى وسط حسابي (3.77) بانحراف معياري (1.102). وقد حصل المتغير: للرابطة/ الجمعية دور واضح وملموس في طول واستمرار فترة الاغتراب وبالتالي يجب تطوير دورها وأهدافها على أقل وسط حسابي (2.98) وانحراف معياري كبير (1.259). وقد بلغ المتوسط العام للمتغيرات (3.5).

نتائج الجدول أعلاه توضح أن الروابط والجمعيات الاجتماعية خارج نطاق العمل لها علاقة طردية مع استمرار وطول فترة لاغتراب.

وأوضح نموذج بيرسون وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية ($r = 0.5322$) بين المناخ الاجتماعي خارج نطاق الوظيفة وسنوات الاغتراب. وتتوافق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصل إليها لطفى (1993) أن العوامل الاجتماعية المؤدية إلى الرضا عن العمل مثل الصداقة والانتماء إلى جماعات والاستقرار والشعور بالأمن تفوق في أهميتها العوامل المادية مثل الأجور والحوافز المادية والظروف الطبيعية للعمل. وعليه نخلص إلى أن المناخ الاجتماعي خارج نطاق العمل من خلال الانتماء للروابط والجمعيات الاجتماعية يحقق إشباع للمغتربين، مما يعني رضا المغتربين عن ظروفهم خارج نطاق العمل وبالتالي استمرارهم في الاغتراب لفترات زمنية طويلة.

5. الخلاصة والتوصيات:

بناءً على ما تم تغطيته في الإطار النظري وتحليل البيانات والمناقشة توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات.

1-5 النتائج:

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي:

1. العائد المالي للوظيفة للخريجين الجامعيين السودانيين بالمملكة العربية السعودية يحقق إشباع المغترب ويدفعه للتمسك بالوظيفة مما يساهم في استمرار الاغتراب.
2. العوامل الاجتماعية في منشآت الأعمال بالمملكة العربية السعودية تحقق درجة كبيرة من الإشباع للمغتربين في بداية سنوات عملهم وتتناقص درجة الإشباع كلما زادت فترة العمل. أي أن العوامل الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة لا تساهم في ظاهرة استمرار الاغتراب.
3. الظروف المادية للوظيفة في منشآت الأعمال بالمملكة العربية السعودية لا تساهم في استمرار عملية اغتراب الخريجين الجامعيين السودانيين.
4. المناخ الاجتماعي السوداني خارج نطاق الوظيفة في المملكة العربية السعودية يحفز الجامعيين السودانيين للبقاء مما يؤدي إلى استمرار عملية الاغتراب.

2.5 التوصيات:

بناءً على النتائج السابقة توصي الدراسة بالآتي:

1. يجب وضع سياسات أجور ومرتببات موضوعية وواقعية تحفز الخريجين الجامعيين السودانيين للعمل داخل السودان وتحد من عملية الهجرة.
2. يجب وضع سياسات مالية محفزة لحملة الدرجات الجامعية للسودانيين بدول المهجر لعودتهم للوطن والاستفادة من خبراتهم المكتسبة خارجياً.
3. يجب تطوير الروابط والجمعيات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية وحثها لدعم الاقتصاد السوداني من خلال تقديم الخدمات وإقامة المشروعات الاستثمارية.

المراجع

1. أبو الكشك، محمد نايف(2006) الإدارة المدرسية المعاصرة، دار جرير للنشر، عمان، الأردن.
2. البكرى، كامل ومصطفى سونيا (1990)، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلة الإدارة العدد 1، القاهرة.
3. التويجري، محمد إبراهيم (1988) المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسية، دراسة ميدانية مقارنة، المجلة العربية للإدارة، المجلد 12، العدد الأول.
4. التويجري، محمد إبراهيم (1999)، أهمية أوليات حاجات ماسلو للتدرج الهرمي للموظفين فى الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية، مجلة العربية للإدارة، المجلد التاسع عشر، العدد الأول.
5. الجوهرى، عبد الهادى وآخرون(1979) دراسات في علم الاجتماع السياسي، أسبوط مكتبة الطليعة.
6. الحسن، محمد نور عثمان(1986)، هجرة السودانيين للأقطار العربية النفطية، مجلة المستقبل العربي العدد (87)، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
7. الحنيطي، إيمان محمد على (2000) دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات، الجامعة الأردنية.
8. السالم، سالم محمد(1997)، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، الرياض، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية.
9. الشنوانى، صلاح (1994)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية- مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر - الإسكندرية.
10. العتيبي، آدم غازى(1992)، علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي، دراسة ميدانية مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة فى القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة الإدارة العامة.
11. العدلي، ناصر محمد(1981)، الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية فى مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض.
12. العدلي، ناصر محمد، مايو (1982)، الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي، فى الأجهزة الحكومية فى المملكة العربية السعودية، بحث ميداني، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض.
13. العساف، صالح محمد (1989)، المدخل للبحث فى العلوم السلوكية، الرياض العبيكان للطباعة والنشر.
14. الفالح، نايف بن سلمان (2001) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي فى الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات، الجامعة الأردنية.
15. الفضلى، فضل صباح (1998)، علاقة الرضا الوظيفي بالعائد المالي للوظيفة ومستقبلها المهني وظروفها المادية، فى الأجهزة الحكومية بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، الاقتصاد والإدارة.
16. القبلان، يوسف محمد (1981)، آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية، إدارة البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض.
17. المغربي، كامل (1995)، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة فى التنظيم، دار الفكر للنشر والتوزيع.

18. الناجي، محمد عبد الله (1993)، تطبيق نظرية هيرزبرج لقياس الرضا عن العمل فى التعليم الثانوي بمنطقة الإحساء، مجلة الإدارة العامة، العدد 80، الرياض.
19. حريم، حسين (1997)، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد فى المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
20. دياب، حنان (2002) الرضا الوظيفي لدى أطباء الأسنان العاملين فى قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس.
21. عبد اللطيف، إبراهيم محمد (1991)، الرضا الوظيفي في الإدارة العامة فى مصر، مجلة الإدارة.
22. عطية، حامد سوارى (1983)، تأثيرات التغيير فى مكان وظروف العمل الطبيعية على البيئة العمل الداخلية ورضا وأداء العاملين، معهد الإدارة العامة، الرياض.
23. عوض الله، ميرفت توفيق إبراهيم (2009) أثر التحفيز ودوره فى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، بحث ماجستير غير منشور، الأكاديمية العربية بالدنمارك.
24. فرسونى، فؤاد حمد رزق (1987)، الرضا الوظيفي للعاملين فى المكتبات، معهد الإدارة العامة، مجلة مكتبة الإدارة.
25. لطفى، طلعت إبراهيم (1993)، العلاقات الإنسانية والرضا عن العمل: دراسة ميدانية لعينة من العاملين بمصنع النسيج فى بني سويف بمصر، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 37، ص 159 و 161.
26. محمد، همشرى عمر أحمد (1986) ، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات، دراسة مقارنة لأقسام الخدمات الفنية والعامة فى المكتبات الأكاديمية فى الأردن، المجلة العربية للإدارة.
27. يوسف، درويش عبد الرحمن (1999)، تحليل العلاقة بين الرضا عن العدالة الداخلية والخارجية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية، مجلة العلوم العربية الإدارية، مجلد 6 عدد 1، جامعة الإمارات العربية المتحدة.