

بعض العوامل المؤثرة على نوايا الانسحاب لدى المغتربين العرب العاملين بالمملكة العربية السعودية¹

د / راوية محمد حسن

أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية الأعمال - جامعة الإسكندرية
جمهورية مصر العربية

Rawya.hassan@alexu.edu.eg

حصة عبدالله الحمين

باحثة ماجستير بقسم إدارة الأعمال
كلية الأعمال - جامعة الإسكندرية
جمهورية مصر العربية

Hahumayn1@hotmail.com

د / وسام محمود خضر

أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية الأعمال - جامعة الإسكندرية
جمهورية مصر العربية

Wessam.Khed@alexu.edu.eg

ملخص البحث

تُعد مهام العمل الدولية إحدى نتائج العولمة والتي تمثل حجر الزاوية في نجاح المنظمات متعددة الجنسية. وقد ركزت الأبحاث في مهام العمل الدولية تقليدياً على المغتربين والذين يعرفون بأنهم أفراد ينتقلون مؤقتاً إلى بلد مضيف للعمل بالمنظمة (Panda, Pradhan, & Singh, 2022)، حيث يلعب المغتربون دوراً حاسماً في المنظمات من خلال توفير المهارات والخبرات الفريدة، وتوسيع نطاق المنظمة عبر الحدود، وتعزيز التنوع الثقافي والتفاعل داخل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمغتربين تعزيز العلاقات الدولية والتجارية للمنظمة وتوسيع الشبكة الدولية (D'Oliveira & Persico, 2023).

لذا، يجب على المنظمات الدولية توفير بيئة داعمة لهؤلاء المغتربين، ومن أهم مظاهر الدعم التي يمكن أن تقدمها المنظمة، هي المعاملة العادلة والمساواة في التعاملات بين كافة الأفراد العاملة، مهما اختلفت جنسياتهم مما يعطي المغتربين إحساساً بالراحة النفسية والألفة الاجتماعية داخل بيئة العمل.

ونظراً لما يواجه المغتربين من تحديات ومشاكل عديدة في الدول المضيفة، سعت هذه الدراسة للتركيز على بعض العوامل السيكلوجية التي قد تدفع المغتربين للتفكير في مغادرة الدولة المضيفة وهي التمييز داخل العمل والشعور بالعزلة الاجتماعية؛ كذلك سعت الدراسة لاختبار الدور الوسيط التفاعلي للذكاء الثقافي على العلاقة بين الشعور بالعزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب من الدولة المضيفة.

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين المغتربين العرب العاملين بالمملكة العربية السعودية باستثناء العمالة من الدول الخليجية، وتكونت عينة الدراسة من 534 مفردة من المغتربين العرب بالمملكة العربية السعودية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التمييز داخل العمل والشعور بالعزلة الاجتماعية يؤثران إيجابياً على نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة.

وعلى عكس المتوقع، لا يوجد تأثير معنوي للذكاء الثقافي على العلاقة بين الشعور بالعزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب من الدولة المضيفة. ولتحقيق فهم وتفسير لهذه النتيجة قامت الباحثة بعمل عدد من المقابلات شبه الهيكلية مع بعض من مفردات العينة من المغتربين، وتوصلت إلى أن هذه النتيجة قد تعود لعدد من الأسباب المحتملة منها على سبيل المثال العوامل الأسرية الخاصة بالمغترب وعدم قدرة أسرته على التكيف مع الدولة المضيفة.

وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام منظمات الأعمال بالإشراف على الممارسات والسلوكيات التمييزية التي قد يتبعها بعض المديرين أو الزملاء تجاه أقرانهم المغتربين والعمل على الحد منها وذلك لتحقيق المساواة بين جميع العاملين بالمنظمة بغض النظر عن جنسياتهم أو انتمائهم أو خلفياتهم الثقافية.

الكلمات الدالة

التمييز داخل العمل، العزلة الاجتماعية، الذكاء الثقافي، نوايا الانسحاب، المغتربين، المملكة العربية السعودية.

¹ تم تقديم البحث في 2025/2/4، وتم قبوله للنشر في 2025/2/10.

(1) المقدمة

تُعد مهام العمل الدولية إحدى نتائج العولمة والتي تمثل حجر الزاوية في نجاح المنظمات متعددة الجنسية. وقد ركزت الأبحاث في مهام العمل الدولية تقليديًا على المغتربين والذين يُعرفون بأنهم الأفراد الذين يعيشون ويعملون مؤقتًا خارج وطنهم (Panda, Pradhan, & Singh, 2022; Triana, Jayasinghe, & Pieper, 2015)، حيث يلعب المغتربون دورًا حاسمًا في المنظمات من خلال توفير المهارات والخبرات الفريدة، وتوسيع نطاق المنظمة عبر الحدود، وتعزيز التنوع الثقافي والتفاعل داخل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمغتربين تعزيز العلاقات الدولية والتجارية للمنظمة وتوسيع الشبكة الدولية (Johnson, 2023; Lehtonen, Koveshnikov, & Wechtler, 2023; Yasmin, 2024).

لذا، يجب على المنظمات الدولية توفير بيئة داعمة لهؤلاء المغتربين، ومن أهم مظاهر الدعم التي يمكن أن تقدمها المنظمة، هي المعاملة العادلة والمساواة في التعاملات بين كافة الأفراد العاملة، مهما اختلفت جنسياتهم مما يعطي المغتربين إحساسًا بالراحة النفسية والألفة الاجتماعية داخل بيئة العمل (Panda et al., 2022).

وعلى الرغم من ذلك فإن المغتربين قد يواجهون تحديات عديدة، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن المغتربين غالبًا ما يشعرون بالتمييز داخل العمل والعزلة الاجتماعية ما يسبب لهم التوتر ويثير لديهم نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة (D'Oliveira & Persico, 2023; Lehtonen, Koveshnikov, & Wechtler, 2022; Pinto, Cabral, Cardoso, & Werther Jr, 2017). لذا فقد أعطت الدراسات والأبحاث أهمية كبيرة لفحص العوامل التي تسهم في نجاح المغتربين في أداء مهامهم على المستوى الدولي. وبالرغم من هذا الإهتمام إلا أنه كان هناك تركيزًا بدرجة أكبر على العوامل التي تسهم في تكيف المغتربين (Expatriate Adjustment) مع بيئات العمل الجديدة في الدولة المضيفة (Chan, Toh, Ng, & Zawawi, 2021; Koveshnikov, Lehtonen, & Wechtler, 2022; Kumpikaitė-Valiūnienė et al., 2024)، بينما لم تعط الدراسات اهتمامًا كافيًا بالعوامل التي تؤثر سلبيًا على أداء المغتربين، وتدفعهم للتفكير في العودة المبكرة إلى أوطانهم والانسحاب من الدولة المضيفة (Koveshnikov et al., 2022; Shen, Wajeih-ul-Husnain, Kang, & Jin, 2021). وتشير نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة إلى إدراك وتخطيط الفرد طواعية لإنهاء مهام عمله الدولية والعودة إلى الدولة الأم (Pinto, Cabral-Cardoso, & Werther, 2012).

تناولت الدراسات العوامل السلبية المؤدية لانسحاب المغتربين، مثل القوانين المنظمة للعمل في الدول المضيفة، ونمط القيادة والحوافز الدافعة للعمل في المنظمات الدولية والتي قد تدفع المغتربين للانسحاب من العمل (Chan et al., 2021; Pinto et al., 2017). وقد حظيت مؤخرًا العوامل الخاصة بالتفرقة أو التمييز السلبي داخل العمل باهتمام كثير من الباحثين (Daniels & Thornton, 2020; Pinto et al., 2017).

استندت هذه الدراسات بشكل عام على نظرية التصنيف الاجتماعي (Tajfel, (Social Categorization Theory) Billig, Bundy, & Flament, 1971)، والتي تفترض أن الأفراد يميلون إلى تصنيف أولئك الذين لديهم سمات ديموغرافية مختلفة في مجموعات اجتماعية مختلفة، والنظر إليهم باعتبارهم أعضاء خارجين (Turner, Brown, & Tajfel, 1979). تعد عوامل مثل: الجنسية واللغة والقيم الشخصية من السمات التي يمكن أن تؤثر على بروز

الهوية الوطنية، وبالتالي تزيد من مدى قيام مواطني الدولة المضيفة بتصنيف المغتربين كأعضاء خارجين (Toh & DeNisi, 2007). علاوة على ذلك، عندما يرى الرؤساء التنفيذيون أن المغتربين الذين لديهم مستويات مماثلة من المسؤوليات والأداء يحصلون على أجور أعلى، يمكن أن يؤدي ذلك إلى ميل المديرين المحليين للتعامل مع المغتربين، كأعضاء خارجيين جاءوا لإقتناص فرص التوظيف المتاحة، وتحقيق المكاسب المالية (Fee, 2020). على هذا النحو، أصبح تصنيف مواطني الدولة المضيفة كأعضاء خارجيين تحديًا شائعًا للمغتربين في المهام الدولية (Shen et al., 2021).

استنادًا إلى فكرة أن المغتربين هم "غرباء" و"مستغلون" (Toh & DeNisi, 2007). أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن مواطني الدولة المضيفة قد تكون لديهم مواقف متحيزة تجاه المغتربين والتي تتجلى في الإقصاء الاجتماعي (Moeller & Harvey, 2011). ولذلك يتوقع أن تكون مسألة التمييز داخل العمل (Workplace Discrimination)، والذي يعرف بأنه إدراك الموظف للمعاملة غير العادلة أو السلبية على أساس العضوية لمجموعة معينة (Dhanani, Beus, & Joseph, 2018)، عاملاً مهمًا للتأثير على نوايا الانسحاب مما قد يسبب التوتر بين المغتربين والذي قد يتجلى في بعض الأشكال العدائية تجاه المغتربين مثل إلقاء اللوم على الأعضاء من "خارج المجموعة" وزيادة الحماية من "داخل المجموعة" أو شعور المغترب بمخاوف بشأن أمنهم الوظيفي (Koveshnikov et al., 2022).

تشير المناقشة السابقة إلى شعور المغترب بالتمييز أو التفرقة السلبية داخل بيئة العمل، ولكن لا يقتصر هذا الشعور على بيئة العمل بل قد يمتد إلى الإحساس بالعزلة الاجتماعية (Social Isolation) داخل مجتمع الدولة المضيفة ككل، والذي يعرف بأنه شعور الفرد بالوحدة وعدم القدرة على التفاعل إيجابيًا مع مواطني الدولة المضيفة (Dickens, Richards, Greaves, & Campbell, 2011). مما يزيد من احتمالات النظر إلى هؤلاء المغتربين على أنهم أعضاء خارجيين. وتؤدي هذه النظرة بدورها على نقص الدعم الاجتماعي وزيادة العزلة الاجتماعية (Koveshnikov et al., 2022). وأحيانًا ما يقتصر بعض المغتربين بالاعتماد على دوائرهم وأقاربهم المغتربين من نفس جنسياتهم من أجل البقاء في الدولة المضيفة (Chan et al., 2021). ولكن من الواضح أن هذا التكيف لم يكن دائمًا بالحل الأمثل، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن تعرض المغتربين للعزلة الاجتماعية قد يؤدي إلى شعورهم بالقلق والاكتئاب والضيق وبالتالي رغبتهم في الانسحاب من المهمة الدولية المسندة إليهم (Huyghebaert, Gillet, Audusseau, & Fouquereau, 2019; Pinto et al., 2017; Shen et al., 2021).

بناءً على ماسبق، تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على تأثير عاملين سلبيين يمكن أن يؤثرًا على نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة. العامل الأول، هو إحساس المغترب بالتمييز داخل العمل (Workplace Discrimination) والعامل الثاني، هو إحساس المغترب بالعزلة الاجتماعية (Social Isolation) داخل الدولة المضيفة.

وعلى الرغم من إجماع العديد من الدراسات على احتمالية شعور المغترب بالعزلة الاجتماعية في الدولة المضيفة (Tahir, 2021)، إلا أنه أوضحت الكثير من الدراسات أهمية خصائص المغترب نفسه في درجة تأثره بتلك العوامل. وبتفاوت تأثير العزلة الاجتماعية على الأفراد وفقًا لخصائصهم الشخصية، ومدى قدرتهم على التكيف مع الظروف

الخارجية. ومن أكثر العوامل الشخصية المؤثرة في هذا المجال هو درجة الذكاء الثقافي التي يتمتع بها الفرد (Gabel-Shemueli, Westman, Chen, & Bahamonde, 2019)، والذي يعرف على أنه مدى مرونة المغترب وامتلاكه لمهارات التعامل مع الجنسيات من ثقافات مختلفة، وتقبله للاختلافات الثقافية للدول المختلفة، مما يزيد من فرص تكيفه مع الثقافات المختلفة، وتقبله للاختلافات الثقافية ومن ثم يزيد فرص نجاحه وبقائه في الدولة المضيفة (Wang & Goh, 2020).

لذا يُعد الذكاء الثقافي أداة رئيسة في تحديد قدرة الفرد على التكيف مع المواقف الثقافية الجديدة؛ وتعزيز قدراته ومهاراته الاجتماعية وتبني السلوكيات المناسبة للتفاعل بين الثقافات (Earley & Mosakowski, 2004). وبناءً على أهمية هذا العامل الشخصي في تعزيز التكيف بالدولة المضيفة تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عما إذا كان للذكاء الثقافي دورًا وسيطاً لرفع أو الحد من مدى قوة التأثير السلبي الذي قد ينتج من الإحساس بالعزلة الاجتماعية.

بناءً على ما سبق فإن البحث الحالي يسعى للإجابة على تساؤل هام هو هل يمكن أن يؤثر الشعور بالتمييز داخل العمل والشعور بالعزلة الاجتماعية داخل الدولة المضيفة على نوايا الانسحاب لدى المغترب؟ وهل هناك دورًا للذكاء الثقافي في التأثير على العلاقة بين العزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب من الدولة المضيفة؟ من هذا التساؤل الأساسي يمكن اشتقاق بعض التساؤلات الفرعية الأخرى هي، إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الشعور بالتمييز داخل العمل على نوايا المغتربين بالانسحاب من الدولة المضيفة؟ وإلى أي مدى يمكن أن يؤثر الإحساس بالعزلة الاجتماعية على نوايا المغتربين بالانسحاب من الدولة المضيفة؟ وهل يمكن للذكاء الثقافي أن يلعب دورًا وسيطاً تفاعلياً في العلاقة بين العزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة؟

يسعى البحث من خلال الإجابة على التساؤل السابق لتحقيق بعض الأهداف منها، 1- اختبار تأثير شعور المغترب بالتمييز داخل العمل على نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة. 2- اختبار تأثير شعور المغترب بالعزلة الاجتماعية على نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة. 3- دراسة تأثير الذكاء الثقافي كمتغير وسيط تفاعلي للعلاقة بين الإحساس بالعزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب من الدولة المضيفة.

تعود أهمية الإجابة على تساؤل البحث وتحقيق أهدافه إلى أنهما يشكلان أهمية للجانب الأكاديمي والتطبيقي. حيث فيما يتعلق بالأهمية الأكاديمية، يلقي البحث الحالي الضوء بشكل عام على الدور الهام الذي يلعبه المغتربون في نجاح منظماتهم على المستوى الدولي. وسد الفجوة البحثية المتعلقة بنقص الدراسات التي تلقي الضوء على العوامل التي تدفع المغتربون بالانسحاب من الدولة المضيفة (Johnson, 2023; Kovesnikov et al., 2022; Lehtonen et al., 2023).

كذلك، وعلى الرغم من وجود بعض الدراسات التي تناولت مفهوم نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة والعوامل التي يمكن أن تؤدي إلى الانسحاب، إلا أن الدراسة الحالية تتميز بالتركيز على عاملين أو مفهومين جديدين إلى حدٍ ما في مجال الدراسات الدولية والثقافية وهما التمييز داخل العمل والعزلة الاجتماعية. بالرغم من أهميتهما إلا أنه لم يتم التركيز عليهما بالشكل الكافي (D'Oliveira & Persico, 2023; Rhead et al., 2021). أخيرًا إلقاء الضوء على

نظرية التصنيف الاجتماعي وتناولها من زاوية مختلفة (التمييز السلبي داخل العمل) عكس التمييز الرسمي المعتمد دراسته في المجال التنظيمي. وكذلك تطبيقها في المجال الدولي وعلى عينة من المغتربين العرب.

على الجانب الآخر، فإن البحث الحالي يسهم في الجانب التطبيقي، من حيث أنه، تأتي الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية من موضوع الدراسة ذاته والذي يركز على التأثير السلبي لانسحاب المغتربين، ولذلك تسعى الدراسة لتزويد المعنيين بالأمر بمعلومات قد تفيد في وضع سياسات واستراتيجيات للتعامل مع التحديات التي تواجه المغتربين؛ مما يساعد في حل الكثير من المشاكل التي تواجههم. وتوعية الأفراد والمنظمات بالدول المضيفة لأهمية إدماج هؤلاء المغتربين في العمل.

كذلك، تتوافق أهمية هذه الدراسة التطبيقية مع ما تقوم به الحكومة السعودية والوزارات المعنية بتكثيف الشراكات والاتفاقات والاستثمارات الدولية، والتي من ضمن سبل نجاحها هو نجاح مهام المدراء والخبراء الدوليين والمكلفين من قبل منظماتهم الدولية بمهام داخل المملكة العربية السعودية، كدولة مضيفة. ويمكن أن تعد هذه الدراسة نواة يمكن أن تساعد في تحقيق هذا الهدف الهام، وذلك عن طريق إلقاء الضوء على العوامل التي يمكن أن تهتم بها الشركات الدولية المضيفة لإنجاح مهام خبراءها بالمملكة. ولعل تطبيق هذه الدراسة على المغتربين العرب، غير الخليجين، أحد أبرز مقومات هذه الدراسة، وذلك للأهمية التي توليها المملكة العربية السعودية لدور هؤلاء المغتربين.

(2) الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة واشتقاق فروض الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مدى تأثير التمييز داخل العمل والعزلة الاجتماعية على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة. وكذلك، اختبار الدور الوسيط للتفاعل للذكاء الثقافي على قوة العلاقة بين العزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين.

(1-2) الإطار المفاهيمي

تفاوتت الدراسات التي تناولت مفهوم الاغتراب، والذي يعرف على أنه انتقال الأفراد من الدولة الأم للعمل لفترة مؤقتة في دولة مضيفة (Green, 2009). فبينما ركزت معظم الدراسات على تناول العوامل الداعمة التي تزيد من فرص تكيف الأفراد مع ثقافات الدول المضيفة (Kai Liao, Wu, Dao, & Ngoc Luu, 2021; Lee & Kartika, 2014; Templer, Tay, & Chandrasekar, 2006)؛ إلا أن قليل من الدراسات ركزت على تناول الجوانب الضاغطة، التي قد تدفع الأفراد للتفكير في ترك العمل بالدولة المضيفة والعودة مرة أخرى للدولة الأم، (Lehtonen et al., 2022).

لذا تهدف الدراسة الحالية لدراسة تأثير التمييز داخل العمل والعزلة الاجتماعية على نية المغتربين المكلفين بمهام دولية، للانسحاب من العمل بالدولة المضيفة. وفيما يلي سيتم عرض الإطار المفاهيمي الذي بُنيت عليه فكرة البحث الحالي:

(1-2) نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة Withdrawal Intentions

تُعد نوايا الانسحاب أبرز المشكلات الرئيسية التي تواجه بينات العمل وتحد من نموها وتطورها. ويمكن تعريف نوايا الانسحاب على أنها أفكار وخطط شخصية للانسحاب أو العودة للدولة الأم قبل الأوان (Shaffer & Harrison, 1998)، وقد اتفق باسکر وآخرون (2005)، مع تعريف شيفر وهارسون حيث، عرفوا نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة بأنها تخطيط المغتربون لإنهاء مهام عملهم الدولية مبكرًا والانسحاب من الدولة المضيفة (Bhaskar-Shrinivas, Harrison, Shaffer, & Luk, 2005). بينما عرف بينتو وآخرون (2012) الانسحاب من الدولة المضيفة تخطيط المغترب لمغادرة الدولة المضيفة أو ترك العمل بها في المستقبل (Pinto et al., 2012)، وقد تم تنقيح هذا التعريف في 2017 بحيث شمل ترك العمل "طواعيةً" والعودة مرة أخرى إلى "البلد الأم" (Pinto et al., 2017).

اقترح كارميلي (2005) وبلو (2007)، أن نوايا الانسحاب هو مفهوم متعدد الأشكال، يشمل ثلاثة أشكال رئيسية هي: نوايا الانسحاب من الوظيفة؛ ونوايا الانسحاب من المنظمة؛ ونوايا التخلي عن المهنة. تعرف نوايا الانسحاب من الوظيفة على أنها تقييم شخصي للموظفين بأنهم سيتركون الوظيفة الحالية في المستقبل القريب، على الرغم من أنهم قد يبقوا في نفس المنظمة. بينما تشير نوايا الانسحاب من المنظمة أن الموظفين سيتركون منظماتهم في المستقبل القريب. أخيرًا تعرف نوايا ترك المهنة بأنها رغبة الفرد في ترك المهنة الحالية وتعتبر نية ترك المهنة قراراً أكثر صعوبة، لأنها تفترض توجهًا مهنيًا مختلفًا تمامًا (Blau, 2007; Carmeli, 2005).

يتضح مما سبق أن نوايا الانسحاب في السياق الدولي متغير هام يؤثر على الأداء التنظيمي للمنظمات الدولية، لأنه يوضح أن الموظفين الدوليين قد يطلبون ترك المهمة الحالية راغبين في العمل لدى نفس المنظمة في مكان آخر، أو على العكس من ذلك، قد يرغبون في ترك صاحب العمل أو المنظمة، مع الاحتفاظ بنفس المهمة والمهنة بالانتقال إلى دولة أخرى (Pinto et al., 2017).

بشكل عام، أوضحت الدراسات التي تناولت العوامل الدافعة للانسحاب من الدولة المضيفة، أن هناك أسباب عديدة تخلق لدى المغتربين نوايا الانسحاب، فقد أشار بينتو وآخرون (2012)، إلى أن تكيف المغتربين وأزواجهم مع البيئة الاجتماعية والثقافية في الدولة المضيفة يرتبطان سلبياً بنوايا المغتربين في الانسحاب منها (Pinto et al., 2012). وبالمثل، أكدت دراسة لي وآخرون (2016)، استناداً إلى بيانات من المغتربين في أوروبا، أن تفاعل المغتربين والتكيف العام كانا مؤشرين إيجابيين على نية المغتربين في البقاء في المهمة (Lie, Suyasa, & Wijaya, 2016).

يرى الباحثون أن انسحاب المغتربين من منظماتهم وإنهاء مهامهم الدولية مبكرًا من القضايا التنظيمية الهامة والتي قد تؤدي إلى فشل منظمات الأعمال، وذلك لأن هؤلاء المغتربين يمثلوا مصادر معرفة هامة للمنظمات المحلية، بالإضافة إلى أنهم يمتلكوا المهارات والخبرات التي تساعد المنظمات المحلية على خلق المزايا التنافسية والنجاح في الأجل الطويل (Lehtonen et al., 2023; Pinto et al., 2012; Thomas & Inkson, 2005). علاوة على

ذلك، فإن الدول المضيفة وخاصة النامية منها تسعى لجذب العمالة الأجنبية المؤهلة والتي تمتلك خبرات ومعرفة لا تمتلكها العمالة المحلية، وبالتالي فإن انسحاب المغتربين من الدولة المضيفة قد يشكل تهديدًا بفقد المعرفة والخبرة التي يمتلكها هؤلاء المغتربين (Dhanani et al., 2018; Rhead et al., 2021).

(2-1-2) التمييز داخل العمل Workplace Discrimination

يُعرف التمييز داخل العمل على أنه إدراك الموظف أو المتقدم للوظيفة للمعاملة غير العادلة أو السلبية على أساس العضوية في مجموعة اجتماعية معينة (James, Lovato, & Cropanzano, 1994). ويمكن أن يظهر في أشكال مختلفة، بما في ذلك على سبيل المثال، عدم المساواة في الأجر، والحرمان من فرص التقدم، والمضايقات، وبيئات العمل العدائية (D'Oliveira & Persico, 2023).

تفترض نظرية التصنيف الاجتماعي (Social Categorization Theory) (Tajfel et al., 1971)، أن الأفراد يميلون إلى تصنيف أولئك الذين لديهم سمات ديموغرافية مختلفة في مجموعات اجتماعية مختلفة، والنظر إليهم باعتبارهم أعضاء خارجيين. فعلى سبيل المثال، تعد عوامل مثل: الجنسية واللغة والقيم الشخصية من السمات التي يمكن أن تؤثر على بروز الهوية الوطنية، وبالتالي تزيد من مدى قيام مواطني الدولة المضيفة بتصنيف المغتربين كأعضاء خارجيين (Toh & DeNisi, 2007).

ميزت الدراسات بين نوعين من التمييز، الأول هو "التمييز الرسمي"، ويظهر التمييز الرسمي في القرارات المتعلقة بالوظيفة مثل قرارات التوظيف أو الترقية أو التعويض (Daniels & Thornton, 2020)، الثاني هو "التمييز غير الرسمي" والذي لا يرتبط بشكل مباشر بالقرارات المتعلقة بالوظيفة ولكنه ينعكس في أشكال سلبية مثل، السلوكيات اللفظية وغير اللفظية التي تحدث في التفاعلات الاجتماعية اليومية داخل العمل.

وعلى الرغم من أن التمييز الرسمي يقترن بعواقب أكثر وضوحًا وملموسة (على سبيل المثال، الفشل في التعيين أو الترقية) من التمييز غير الرسمي، إلا أن هناك أسباب تجعلنا نتوقع أن تكون أشكال التمييز غير الرسمي أكثر ضررًا من الأشكال الرسمية. أولاً، من المرجح أن يحدث التمييز غير الرسمي بشكل أكبر بكثير من التمييز الرسمي (Deschênes, 2023). حيث يمكن أن يحدث التمييز غير الرسمي في أي تفاعل اجتماعي مع زملاء العمل والمشرفين، في حين يقتصر التمييز الرسمي على قرارات محددة تتعلق بالوظيفة (Chan et al., 2021). ولذلك، يمكن للموظفين تقييم أنفسهم على أنهم معرضون لخطر شبه دائم للتمييز بين الأشخاص. ثانيًا، من المرجح أن يتم حظر التمييز الرسمي بموجب القوانين واللوائح والسياسات التنظيمية الرسمية؛ من ناحية أخرى، يميل التمييز غير الرسمي بين الأشخاص إلى أن يكون أكثر صعوبة في الإبلاغ عنه أو التقاضي لأن نتائج هذا التمييز تميل إلى أن تكون أقل قابلية للتحديد.

(3-1-2) العزلة الاجتماعية Social Isolation

تُعد العزلة الاجتماعية من الظواهر المتنامية والشائعة في المجتمعات الحديثة؛ لما تمثله من معاناة نتيجة عدم القدرة على الاندماج داخل جسد المجموعة، والانصهار بين أفرادها، وتقف منيعًا أمام تعزيز التواصل وبناء

العلاقات القوية الفعالة. وتتمثل خطورة هذه الظاهرة فيما تمثله من تأثير سلبي على الصحة النفسية والعقلية والقدرة على التفكير البناء واتخاذ القرار بشكل صحيح.

تُعرف العزلة الاجتماعية على أنها تصورات لعدم توفر الدعم والتقدير، وضيق فرص التفاعلات غير الرسمية مع أفراد المجتمع في الدولة المضيفة، وعدم كون الفرد جزءاً من المجموعة (Marshall, Michaels, & Mulki, 2007). بينما عرفها سميث وكلاسنتي (2005)، بأنها مشاعر المغتربين بالاستبعاد من الشبكات الاجتماعية الداعمة داخل الدولة المضيفة (Smith, Twohy, & Smith, 2020; Smith & Calasanti, 2005). قدم لي هانت وآخرون (2017)، تعريفاً آخر للعزلة الاجتماعية وهو نقص موضوعي في التفاعل مع الآخرين أو المجتمع بالدولة المضيفة (Leigh-Hunt et al., 2017).

تحدث العزلة الاجتماعية بأشكال مختلفة، بما في ذلك الانفصال الجسدي عن الآخرين إلى الشعور بالانفصال العاطفي أو الوحدة. حيث يوصف الانفصال العاطفي على أنه تصور الشعور بالوحدة على الرغم من التواجد الجسدي للآخرين أو "العزلة الاجتماعية" (Dickens et al., 2011). في ذات السياق، أوضح سميث وكلاسنتي (2005)، أن المغتربين عادةً ما يصفوا العزلة الاجتماعية بـ (1) الشعور بالتمييز أو الظهور كممثل لمجموعة عرقية؛ (2) الشعور بعدم قبولهم في الدولة المضيفة بسبب كونهم مجموعة أو فئة مختلفة عن المجتمع المحلي؛ (3) الاقتصر على الصداقات السطحية مع مواطني الدولة المضيفة، وذلك، لأن مواطني الدولة المضيفة لا تربطهم بهم أي تشابه في خلفياتهم أو تجاربهم الحياتية التي مروا بها (Smith & Calasanti, 2005).

وفقاً لنظرية التعددية الثقافية (Multi Cultural Theory) (Hall, 1980)، فإن التنوع قد يحقق نتائج إيجابية ولكن على الجانب الآخر فإن اختلاف الثقافات قد يؤدي إلى المزيد من الصعوبات التي تواجه المغتربين في الدولة المضيفة، فعلى سبيل المثال اختلاف اللغة قد يؤدي إلى صعوبات في التواصل والتفاعل مع مواطني الدولة المضيفة وشعور المغتربين بالعزلة الاجتماعية داخل الدولة المضيفة (Dickens et al., 2011; Parekh, 1997).

ومما قد يزيد شعور المغترب بالعزلة الاجتماعية أنه لم يجد في الدولة المضيفة ما قد يعوضه عما فقدته من موارد مختلفة تتمثل في الروابط الأسرية والصداقات وثقافة بلده الأم وعاداته وتقاليده التي اعتاد عليها؛ وهذا ما تشير له نظرية الحفاظ على الموارد (Conservation of Resources Theory) (COR) (Hobfoll, 1989). ولتعويض وتخفيف شعور المغترب بالعزلة الاجتماعية يجب على مواطني الدولة المضيفة أن يوفر له موارد بديلة لتعوضه عن النقص في هذه الموارد ومنها تنمية علاقات اجتماعية جديدة تُشعره بالألفة والاندماج في الدولة المضيفة (Bader & Toh, 2016; Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014).

ينطوي دعم المواطنين المضيفين على تقديم معلومات مفيدة تمكن المغتربين من مراعاة المعايير والقيم والسلوكيات في الثقافة الجديدة (Mahajan & De Silva, 2012; Pustovit, 2020; Varma, Budhwar, Katou, & Matthew, 2016). ويمكن للمواطنين المضيفين أيضاً مساعدة المغتربين في مهام العمل ودمجهم في السياق المحلي لتسهيل تكيفهم. في الواقع، يعمل المواطنون المضيفون كعوامل اجتماعية تعزز تكيف المغتربين من خلال التفاعل والتندسة الاجتماعية، نظراً لأن المغتربين لا يمكنهم الخضوع لعملية تكيف اجتماعي ناجحة بمفردهم (Arman &

(Aycan, 2013). ولذلك، عندما يتواصل المغتربون مع المواطنين المضيفين، فإنهم يشعرون بالأمان النفسي والاستقرار العاطفي داخل المجتمع المحلي الجديد.

(4-1-2) الذكاء الثقافي Cultural Intelligence

حظي مفهوم الذكاء الثقافي باهتمام الكثير من الباحثين أمثال (Ang, Van Dyne, & Koh, 2006; Ang et al., 2007). وقد اختلف الباحثون في تعريف الذكاء الثقافي؛ عُرف تارة على أنه القدرة على فهم وإدارة العلاقة بين القضايا الخاصة بالأعمال التجارية، والقضايا الثقافية (Maznevski, Davison, & Jonsen, 2006)؛ وتارة أخرى، عُرف بأنه امتلاك الفرد لمهارات التعامل في مجال العمل، والمرونة التي تساعد في فهم الثقافات الجديدة، من خلال اكتسابه كثيرًا من المعرفة عن تلك الثقافات مما يزيد من تعاطفه مع الثقافات والسلوكيات غير المألوفة (Thomas & Inkson, 2005). يتضح مما سبق، أن الذكاء الثقافي أداة رئيسية في قياس ذكاء الفرد في التكيف مع المواقف الثقافية الجديدة. وعُرف الذكاء الثقافي أيضًا بأنه قدرة الفرد على التكيف في بيئات مختلفة ثقافيًا من خلال ضبط السلوكيات بما يتماشى مع السياق الثقافي الجديد (Templer et al., 2006).

وقد قسم كل من إيرلي وموساكوسكي (Earley & Mosakowski, 2004) الذكاء الثقافي إلى ثلاثة أبعاد تمثلت في: (1) البُعد المعرفي: أي التفكير وحل المشكلات بطرق معينة. (2) البُعد السلوكي: أي التصرف بطريقة معينة تتوافق مع الثقافات الجديدة. (3) البُعد التحفيزي: أي دافعية الفرد نحو الاستمرارية في ظل ثقافات مختلفة. وقد ميز الباحثون بين أربعة أبعاد للذكاء الثقافي هي ما وراء المعرفي والمعرفي والتحفيزي والسلوكي.

تعود أهمية إدراج متغير الذكاء الثقافي في مجال دراسات انسحاب المغتربون من الدول المضيفة إلى أن هذا المتغير يزيد من الحساسية تجاه الاختلافات الثقافية ومحاولة تقبلها أو رفضها والتعامل معها. كما أنه يقلل من استخدام القوالب النمطية في التفاعلات الثقافية ويعزز من التكيف في سياق ثقافة الدولة المضيفة ومن ثم فقد يؤثر سلبًا على نوايا المغتربون للانسحاب من الدولة المضيفة.

(2-2) الدراسات السابقة واشتقاق فروض الدراسة

يتضمن هذا الجزء عرضًا للدراسات السابقة ذات الصلة؛ حيث تم تقسيم هذا الجزء وفقًا لعلاقات المتغيرات ببعضها البعض بهدف اشتقاق فروض الدراسة.

(1-2-2) التمييز داخل العمل ونوايا الانسحاب من الدولة المضيفة

تزايدت الأبحاث حول الاغتراب، والذي تم تعريفه على نطاق واسع على أنه عملية ينتقل بموجبها الأفراد مؤقتًا إلى دولة مضيفة للعمل مع أو بدون دعم من المنظمة في بيئات شديدة الضغط (Banerjee, 2008). أشارت بعض الدراسات إلى العوامل الفردية مثل قدرة الفرد نفسه على العمل بعيدًا عن وطنه وكذلك دور الأسرة في التأثير على نوايا المغترب للانسحاب من الدولة المضيفة (Lee & Kartika, 2014). بينما أشارت دراسات أخرى (Daniels & Thornton, 2020; Rhead et al., 2021) إلى أن العوامل التنظيمية الخاصة بالمنظمات التي يعمل بها المغتربون تؤثر على نوايا الانسحاب منها. وذكرت هذه الدراسات بعض العوامل مثل سمعة المنظمة وحجمها ونظم

التعويضات بها والعوامل الخاصة بالتفاعلات بين الموظفين المحليين والمغتربين والتميز داخل العمل ولكن لم يتم تناولها بشكل كافٍ (Günay, 2017; Kim, Tam, Kim, & Rhee, 2017).

على الرغم من وجود مجموعة واسعة من الأبحاث لا يزال من غير المعروف ما إذا كانت السلوكيات التمييزية تؤثر على النتائج الفردية (Rhead et al., 2021). أوضحت دراسة لوثين وآخرون (2023) ودراسة دي أوليفيرا وبيرسيكو (2023)، أن التمييز داخل العمل يرتبط بشكل إيجابي بضغوط العمل ويؤثر بشكل غير مباشر على الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي وسلوك العمل وقد يدفع التمييز داخل العمل المغتربين إلى التفكير في الانسحاب من المنظمة والدولة المضيفة (D'Oliveira & Persico, 2023; Lehtonen et al., 2023). كذلك، وجدت دراسة دانهي (2018)، أن التمييز داخل العمل يؤثر على النتائج الفردية مثل مواقف الموظف وسلوكياته واتجاهاته نحو المنظمة وتوصلت الدراسة إلى أن التمييز داخل العمل يرتبط إيجابياً بنوايا الانسحاب لدى المغتربين. (Dhanani et al., 2018). ووجدت دراسة حسين وديري (2018) أن الصدمات المرتبطة بالعمل، مثل عدم تقدير جهود المغتربين أو عدم أخذهم في الاعتبار في قرارات الترقية، تنبأ بنوايا انسحابهم (Hussain & Deery, 2018).

لقد أقرت أبحاث المغتربين منذ فترة طويلة أنه من أجل التكيف والشعور بالراحة النفسية في بيئة العمل الجديدة وغير المتعلقة بالعمل، يحتاج المغتربون إلى أن يكونوا قادرين على التعامل بفعالية مع الأطراف الأخرى، مثل مواطني البلد المضيف، وزملاء العمل وأصحاب العمل، وانعدام الثقة والشكوك المرتبطة بالوضع الأجنبي للمغتربين واختلافاتهم الثقافية (Moeller & Harvey, 2011). غالباً ما تتميز العلاقات بين الموظفين الأجانب والموظفين المحليين باختلال توازن القوى (Heizmann, Fee, & Gray, 2018)، حيث ينظر الآخرون إلى المغتربين على أنهم "غرباء" و "مستغلون" (Toh & DeNisi, 2007)، ويجب استبعادهم (Köllen, Koch, & Hack, 2020)، وإظهار العداء والتحيز العرقي تجاههم داخل العمل وخارجه (Syed, Hazboun, & Murray, 2014). علاوة على ذلك، يميل أصحاب العمل إلى النظر إلى المغتربين على أنهم غير ملتزمين بنفس القدر مثل الموظفين المحليين (Zhang & Rienties, 2017). ونتيجة لذلك، غالباً ما يتعرض المغتربون للتمييز في مكان العمل في البلدان المضيفة.

ومع ذلك، عندما تقدم المنظمة ما يتوقعه المغتربون فيما يتعلق بالآفاق الوظيفية والمكافآت المالية وأسلوب الحياة، بما يتماشى مع نظرية التبادل الاجتماعي (SET)، يمكننا أن نتوقع من المغتربين أن يتبادلوا المعاملة بالمثل من خلال كونهم أكثر تسامحاً تجاه السمات السلبية المحتملة للمنظمة والبلد المضيف. ويقدم التمييز المدرك مثلاً مناسباً في هذا الصدد (Erdogan & Bauer, 2010). وجدت الأبحاث حول التمييز في مكان العمل أن العدالة التنظيمية المدركة تقلل من التمييز الملحوظ بين الموظفين الأجانب في مكان العمل (Enoksen, 2016). وبالمثل، تظهر الأبحاث أنه من المرجح أن يواجه المغتربون مستويات أعلى من التنمر في مكان العمل وهي ظاهرة تتعلق بالتمييز عندما يتعرضون لانتهاك للعقد النفسي (Salin & Notelaers, 2020). أوضحت نتائج بعض الدراسات أن نظم العمل الداخلية والتي تنحاز للموظفين من الدولة المضيفة تؤثر إيجابياً على نوايا الانسحاب لدى المغتربين، فانخفاض أو انعدام فرص الترقية وانخفاض الأجور التي يتقاضونها كلها عوامل تميزية تدفع المغتربين للتفكير في الانسحاب من العمل بالدولة المضيفة والعودة للدولة الأم (Bader, Stoermer, Bader, & Schuster, 2018; Lehtonen et al., 2022).

على الجانب الآخر، فإن المغتربين سيكونون أقل احتمالاً لإدراك التمييز داخل العمل والاعتراف به باعتباره مشكلة عندما يتم تلبية توقعاتهم من قبل المنظمة بالبلد المضيف لهم. وبهذه الطريقة، فإن اندماج المغتربين في البلد المضيف يقلل من التمييز داخل العمل ومن خلال ذلك يساهم في احتمالية بقاء المغتربين في الدولة المضيفة (Rhead et al., 2021).

علاوة على ذلك، قد يكون التمييز داخل العمل خلال الأزمات عامل ضغط كبير على المغتربين ويؤثر في النهاية على نواياهم بمغادرة البلد المضيف. ولذلك، فمن الأهمية بمكان أن تهتم المنظمات المضيفة بكيفية تعاملها مع الموظفين الأجانب لضمان عدم ظهور المواقف والسلوكيات المتحيزة، خاصة في أوقات الأزمات (Daniels & Thornton, 2020; Dhanani et al., 2018). فقد أوضحت دراسة كوفيشكوف وآخرون (2022)، أثناء جائحة كورونا أن التعاملات التمييزية التي واجهت المغتربين وعدم اهتمام المنظمات الاماراتية بتقديم الدعم وتوفير اللقاحات اللازمة لهم قد شكل ذلك تهديداً لهم ودفع الكثير من المغتربين للعودة إلى أوطانهم وإنهاء مهام عملهم الدولية (Koveshnikov et al., 2022).

باختصار، يلعب التمييز داخل العمل دوراً مهماً في نوايا انسحاب المغتربين. حيث وجدت دراسات عديدة أن التمييز داخل العمل يمثل عامل ضغط على المغتربين، ويؤثر على صحتهم النفسية ويزيد من نيتهم لمغادرة البلد المضيف (Chen et al., 2024).

بناءً على المناقشة السابقة يمكن اشتقاق الفرض الأول للدراسة على النحو التالي:

الفرض الأول: يؤثر التمييز داخل العمل إيجابياً على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.

(2-2-2) العزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب من الدولة المضيفة

أوضحت الدراسات أن العزلة الاجتماعية تؤثر على نية المغتربين في ترك مهامهم الدولية قبل الأوان من خلال إثارة مشاعر الحرمان الاجتماعي واحتياجات الانتماء غير الملباة (Johnson, 2023). من المرجح أن يشعر المغتربون الذين يعانون من العزلة الاجتماعية بسبب تصنيفهم كأعضاء خارجيين من قبل مواطني الدولة المضيفة بنقص الدعم والتقدير والفرص للتفاعلات غير الرسمية مع أفراد المجتمع، مما يؤدي إلى تصور أنهم ليسوا جزءاً من المجموعة. هذا الشعور المتراكم بالحرمان الاجتماعي يمكن أن يؤدي إلى الانسحاب النفسي والرغبة في الخروج جسدياً من الدولة المضيفة، مما يؤدي في النهاية إلى نية إنهاء المهام الدولية قبل الأوان (Chen & Schulz, 2016; Huyghebaert et al., 2019; Rhodes & Baron, 2019).

تؤدي النظرة للمغتربين كأعضاء خارجيين من قبل مواطني الدولة المضيفة، إلى نقص التفاعلات الاجتماعية والدعم. وبالتالي شعورهم بالتمييز وعدم القبول والاقتصار على الصداقات السطحية، مما يسهم في العزلة الاجتماعية التي يعانون منها. علاوة على ذلك، أوضحت دراسة شين وآخرون (2021) ودراسة طاهر (2021)، أن المسافة الجغرافية والثقافية والمؤسسية يمكن أن تجعل من الصعب على المغتربين الاندماج في المجتمعات

الاجتماعية المحلية والحصول على عمل كبير والمعلومات والدعم الاجتماعي، مما يؤدي إلى تفاقم مشاعر العزلة الاجتماعية لديهم (Shen et al., 2021; Tahir, 2021).

علاوة على ذلك، غالبًا ما يشعر المغتربون بعدم الراحة في المواقع المضيفة وفي أماكن عملهم في البلد المضيف لأن مواطني البلد المضيف قد يعاملونهم بالرغبة ويمارسون التمييز ضدهم (Bader et al., 2018; Lu, Saka-Helmhout, & Piekari, 2019; Moeller & Harvey, 2011). كذلك، أظهر هاك وسحيم وفيسينج ودرويش (2017) أن المغتربين ينظرون إلى هويتهم العرقية والعنصرية على أنها لها التأثير الأكبر على الاستجابة التي يتلقونها عند التفاعل مع مواطني البلد المضيف. ويترتب على ذلك أنه بالإضافة إلى التحديات المتعلقة بالاختلافات الثقافية، غالبًا ما يعاني المغتربون من عدم الراحة في البلد المضيف بسبب افتقارهم إلى الفهم والثقة تجاه مواطني الدولة المضيفة وبسبب التمييز والتحيز تجاهها من مواطني البلد المضيف وبالتالي يشعروا بالعزلة الاجتماعية والوحدة (Haak-Saheem, Festing, & Darwish, 2017).

بالنظر إلى ما سبق، فإنه يمكن النظر للعلاقة بين المغترب والبلد المضيف كشكل من أشكال التبادل الاجتماعي، ولهذا الغرض نفهم من نظرية التبادل الاجتماعي (SET) (Social Exchange Theory) (Homans, 1958)، أن السلوك الاجتماعي هو نتيجة لعملية تبادل تحكمها المعاملة بالمثل. توضح دراسة لوثن وآخرون (2023)، أنه بمجرد أن "تقدم" الدولة المضيفة ما يتوقعه المغتربون فيما يتعلق بتوفير الظروف اللازمة لتطوير درجات عالية من الاندماج الوظيفي والمجتمعي، فإن المغتربين سترد بالمثل من خلال زيادة التزامها بالبقاء في البلد المضيف وانخفاض نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة (Lehtonen et al., 2023).

وجدت الدراسات أن مشاعر العزلة الاجتماعية تؤدي إلى تفاقم أوضاع المغتربين مقارنة بأوضاع زملاء العمل المحليين، مما يجعل من الصعب عليهم الاندماج في المجتمعات الاجتماعية المحلية والحصول على الدعم الاجتماعي (Karunaratne, 2022; Koveshnikov et al., 2022). فعلى سبيل المثال أوضحت دراسة كوفيشكوف وآخرون (2022)، أن عدم دمج المغتربين في المجتمعات المحلية ونقص الدعم يمكن أن يقيد الدور القيادي للمغتربين، ورفاهيتهم، وتكيفهم، وأدائهم، مما يقلل في النهاية من رغبته في البقاء في مهمة دولية (Koveshnikov et al., 2022). أكدت دراسات بينتو وآخرون (2017) وشين وآخرون (2021) النتائج السابقة؛ وهي أن اختلاف الثقافة التنظيمية للمنظمات المضيفة عن ثقافة المغتربون تؤثر إيجابيًا على نوايا الانسحاب من المنظمة والدولة المضيفة لدى المغتربين (Chan et al., 2021; Pinto et al., 2017).

إن تأثير العزلة الاجتماعية على نوايا المغتربين بالانسحاب كبير، فترى الدراسات أنه عندما يعاني المغتربون من العزلة الاجتماعية، يؤدي ذلك إلى إحساسهم بالوحدة والإقصاء وانعدام الانتماء؛ ويؤدي ذلك إلى الانسحاب النفسي، مما يساهم في نهاية المطاف في عزيمتهم على ترك مهامهم الدولية قبل الأوان (Pinto et al., 2017). بالإضافة إلى ذلك، أكدت الدراسات أن العزلة الاجتماعية تجعل المغتربين يشعروا بالقلق والاكتئاب والضيق، مما يؤثر بشكل أكبر على نواياهم في الانسحاب (Smith et al., 2020). وتوصلت الدراسات إلى أن الإرشاد يمكن أن يقلل من تأثير العزلة الاجتماعية على نية المغتربين في المغادرة المبكرة، مما يسلط الضوء على أهمية آليات الدعم في

التخفيف من الآثار السلبية للعزلة الاجتماعية (Fee, 2020; Lin, Shao, Li, Guo, & Zhan, 2021; Song, Zhao, Zhao, & Han, 2019).

بناءً على المناقشة السابقة يمكن اشتقاق الفرض الثاني للدراسة على النحو التالي:

الفرض الثاني: تؤثر العزلة الاجتماعية إيجابيًا على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.

(3-2-2) الذكاء الثقافي كمتغير وسيط تفاعلي

أثبتت البحوث السابقة حول التكيف عبر الثقافات أن العوامل الفردية؛ مثل: الشخصية، والرقابة الذاتية، والذكاء الثقافي، وكفاءة الذات، هي عوامل مهمة في التنبؤ بدرجة التكيف بين الثقافات (Hechanova, Beehr, & Christiansen, 2003). وأشارت نتائج بعض الدراسات السابقة إلى أن الذكاء الثقافي يلعب دورًا متزايد الأهمية في قياس ذكاء الفرد؛ للتكيف مع سياق ثقافي جديد (Ang et al., 2006; Ang et al., 2007).

ويمكن للذكاء الثقافي أن يلعب دور الوسيط التفاعلي بين تلك العلاقات؛ حيث أوضحت نتائج دراسة مالك وبودھوار (2013)، أن الفرد ذو الذكاء الثقافي المرتفع لديه القدرة على إدارة مشاعر الخطر، والقلق بطريقة أكثر إيجابية في السياق البيئي الجديد، وبالتالي زيادة مستوى التكيف عبر الثقافات (Malek & Budhwar, 2013). ويدعم ذلك من خلال نظرية إدارة القلق وعدم اليقين (Anxiety/ Uncertainty Management Theory) (Gudykunst, 2005)، فعند وجود الفرد في بيئة ثقافية جديدة يشعر بعدم قدرته على السيطرة والتحكم؛ نتيجة لعدم قدرته على التنبؤ بما يحدث في سياق هذه البيئة الجديدة؛ مما قد يسبب له نوع من القلق، وعدم اليقين. كما أكد جوديكونست (2005)، أنه رغم احتمالات تعرض الفرد لصدمة ثقافية في بداية تواجده في البيئة الثقافية الجديدة؛ فإنه ليس بالضرورة أن تكون ذات تأثير سلبي؛ فإملاك الفرد للذكاء الثقافي يزيد من معرفته عن ثقافة البلد المضيف، ويزيد من قدرته على التواصل، وبالتالي التكيف عبر الثقافات (Gudykunst, 2005).

يُعد الذكاء الثقافي أحد أنواع الذكاء، والذي يُزيد من قدرة الفرد على التكيف بسهولة مع الثقافة المحلية الجديدة (Presbitero, 2016). وفي ظل بيئة العولمة، ينبغي أن يكون المغتربون قادرين على إدراك تأثير خلفيتهم الثقافية الخاصة، وأن تكون لديهم حساسية للاختلافات بين الثقافات، وأن يكونوا على استعداد لتغيير سلوكهم؛ وفقًا لثقافة الدولة المضيفة. فالمغتربين الذين يمتلكون ذكاءً ثقافيًا عاليًا مقارنةً بذوي الذكاء الثقافي المنخفض يُمكنهم تقبل الثقافات المضيفة، مما يؤدي بدوره إلى زيادة التكيف بسهولة وفعالية (Shaffer & Miller, 2008).

ورغم توقع تعرض الفرد المغترب لمزيد من المشكلات والتحديات، وعدم الإنسجام في البيئة المختلفة ثقافيًا، فإن تمتع الفرد بدرجة عالية من الذكاء الثقافي قد يُظهر عكس ذلك، ويعكس هذا إيمان الفرد بالفاعلية الذاتية، وثقته بقدرته على النجاح في التكيف مع البيئة الجديدة، واهتمامه بالثقافات المتنوعة (Templer et al., 2006).

أيضًا، أظهرت نتائج إحدى الدراسات (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018)، أن المغتربين ذوي درجة الذكاء الثقافي العالي يكون لديهم دافع ورغبة أكبر في تنمية مواردهم في العمل، ومن ثم يكونوا أكثر اندماجًا في العمل. كما أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن المغتربين الذين لديهم درجة ذكاء ثقافي أعلى يكون لديهم قدرة

أكبر على التفاعل مع الآخرين في الدولة المضيفة، مما يقلل من شعورهم بالعزلة الاجتماعية (Fu & Charoensukmongkol, 2023; Ngo-Henha, Khumalo, Ngo-Henha, & Khumalo, 2022).

أشارت نتائج بعض الدراسات (Kraimer, Wayne, & Jaworski, 2001)، إلى أن الدرجة العالية من الذكاء الثقافي تساعد المغترب على مواجهته للبيئات السياسية والقانونية والاجتماعية في الدولة المضيفة، والتي قد تزيد من الضغوط والتوتر الذي يشعر به المغترب؛ ومن ثم فالذكاء الثقافي يُزيد كلاً من التفاعل الإيجابي للمغترب واندماجه في العمل بدرجة أكبر، وكذلك، يُخفف شعوره بالعزلة الاجتماعية في بيئة الأعمال الدولية (Nunes, Felix, & Prates, 2017).

يتضح من الدراسات السابقة، أهمية الذكاء الثقافي في تسهيل عملية التكيف عبر الثقافات المختلفة بصفة عامة، ولكن على الرغم من ذلك، فإن نتائج الدراسات اختلفت في تفسير تأثير متغير الذكاء الثقافي. فبينما، ركزت معظم الدراسات على هذا المتغير على أنه متغير مستقل يؤثر في درجة التكيف الثقافي، إلا أن القليل منها ركز على دراسته كمتغير وسيط تفاعلي يلعب دوراً في التأثير على قوة أو تخفيض تأثيره على شعور المغترب بالعزلة الاجتماعية (Ayoob & Alsultan, 2017). لذلك، فما زالت هناك حاجة لمزيد من البحث في طبيعة تأثير هذا المتغير كمتغير وسيط تفاعلي، وهذا ما يسعى إليه البحث الحالي.

بناءً على المناقشة السابقة يمكن اشتقاق الفرض الثالث للدراسة على النحو التالي:

الفرض الثالث: تؤثر درجة الذكاء الثقافي في قوة العلاقة بين الإحساس بالعزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.

3- التصميم المنهجي للدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد مدى تأثير التمييز داخل العمل والعزلة الاجتماعية على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة. وكذلك، اختبار الدور الوسيط التفاعلي للذكاء الثقافي على قوة العلاقة بين العزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين.

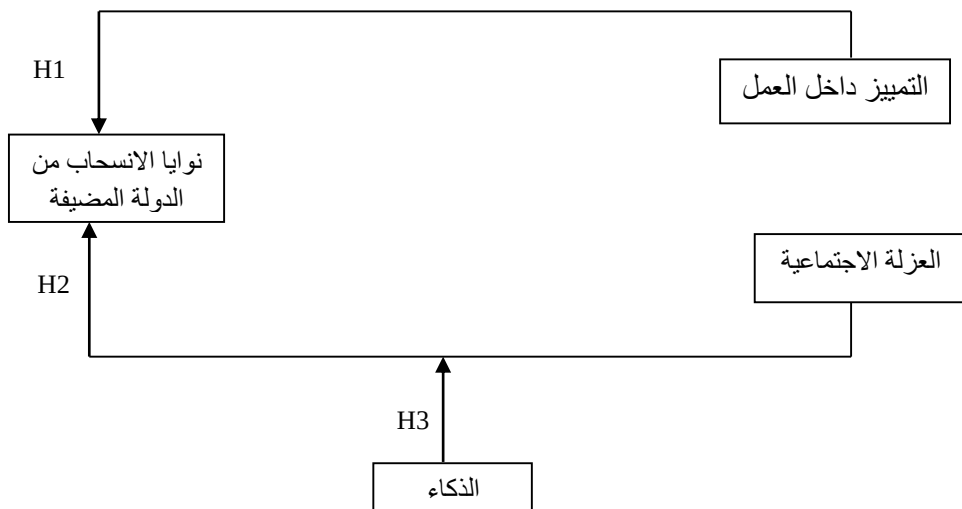
يستعرض هذا الجزء فروض الدراسة وتعريف متغيرات الدراسة وتوضيح كيفية قياسها، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة وحجمها، وأساليب جمع البيانات وأخيراً، الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في الدراسة الحالية.

(1-3) فروض الدراسة والإطار المفاهيمي المقترح

بناءً على مراجعة الدراسات السابقة مثل دراسة جونسون (2023)، ودراسة كوفيشينكوف (2022)، ودراسة ليتنون (2022)، والتي تم استعراضهم في الجزء السابق يمكن عرض فروض الدراسة على النحو التالي (Johnson, 2023; Koveshnikov et al., 2022; Lehtonen et al., 2022):

الفرض الأول: يؤثر التمييز داخل العمل إيجابياً على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.
الفرض الثاني: تؤثر العزلة الاجتماعية إيجابياً على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.

الفرض الثالث: تؤثر درجة الذكاء الثقافي في قوة العلاقة بين الإحساس بالعزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.



شكل 1: الإطار المفاهيمي المقترح للدراسة الحالية

(2-3) تعريف وقياس متغيرات الدراسة

المتغيرات	التعريف المفاهيمي	التعريف الإجرائي	المقياس
نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة	تخطيط المغتربين لإنهاء مهام عملهم الدولية مبكراً والانسحاب من الدولة المضيفة (Bhaskar-Shrinivas et al., 2005)	مدى نية وتخطيط المغترب للبحث عن فرص خارج المنظمة والانسحاب من الدولة المضيفة وإنهاء عمله بها طواعية والعودة للدولة الأم (Zhang, George, & Chan, 2006)	تم قياس النية للانسحاب من الدولة المضيفة باستخدام المقياس الذي طوره (Zhang et al., 2006). ذو الثلاث عبارات على مقياس ليكرت ذو الدرجات الخمس حيث تشير 1 إلى أرفض بشدة و 5 موافق بشدة و 3 محايد. مثل "ربما سأبحث عن مكان جديد للانتقال إليه قريباً".
التمييز داخل العمل	إدراك الموظف أو المتقدم للوظيفة للمعاملة غير العادلة أو السلبية على أساس العضوية في مجموعة اجتماعية معينة (James et al., 1994).	هو المدى الذي يشعر به الفرد بالمعاملة التمييزية داخل العمل بسبب العرق أو الجنسية التي ينتهي لها (James et al., 1994).	تم قياس التمييز داخل العمل باستخدام المقياس الذي طوره James وآخرون (1994) والمكون من ستة عبارات على مقياس ليكرت ذو الدرجات الخمس حيث تشير 1 إلى أرفض بشدة و 5 موافق بشدة و 3 محايد. مثل "حيث أعمل، يتم معاملة جميع الموظفين بنفس الطريقة، بغض النظر عن مجموعتهم العرقية/الثقافية".
العزلة الاجتماعية	مشاعر المغتربين بالاستبعاد من الشبكات الاجتماعية الدائمة	هو المدى الذي يشعر به الفرد كما لو كان وحيداً وغير قادر على التفاعل بشكل	تم قياس العزلة الاجتماعية باستخدام المقياس الذي طوره هوثرون (Hawthorne, 2006) والمكون من ست عبارات على مقياس

المتغيرات	التعريف المفاهيمي	التعريف الإجرائي	المقياس
	داخل الدولة المضيفة (Smith & Calasanti, 2005).	جيد مع أفراد المجتمع بالدولة المضيفة (Dickens et al., 2011).	ليكرت ذو الدراجات الخمس حيث تشير 1 إلى أرفض بشدة و 5 موافق بشدة و 3 محايد. مثل "أشعر بالعزلة عن الآخرين"
الذكاء الثقافي	قدرة الفرد على العمل، والإدارة بفاعلية في الحالات التي تخضع لبيئات متنوعة ثقافيًا (Earley & Ang, 2003).	درجة مرونة الفرد المغترب في التفاعل والتواصل والعمل بفاعلية عبر الثقافات من خلال توافر مجموعة من الخصائص في ظل البيئة الثقافية الجديدة (Thomas et al., 2015).	تم قياس الذكاء الثقافي باستخدام المقياس الذي طوره (Thomas et al., 2015). والمكون من 10 عبارات على مقياس ليكرت ذو الدرجات الخمس حيث 1 تشير ليس لدي القدرة على الإطلاق و 5 تشير لدي القدرة بدرجة عالية و 3 محايد. مثل "أستمتع بالحديث مع أشخاص من ثقافات مختلفة".

(3-3) مجتمع وعينة الدراسة

(1-3-3) مجتمع الدراسة

تضمن مجتمع الدراسة كل المغتربين العاملين بالمملكة العربية السعودية من الدول العربية، فيما عدا دول مجلس التعاون الخليجي. ويرجع سبب استبعادهم الي التوافق والتقارب الثقافي الكبير بين هذه الدول والمملكة العربية السعودية. وقد اختير هذا المجتمع للدراسة لعدة أسباب منها:

- تجاهل العدد المحدود من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت هذا النوع من المغتربين (المغتربون العرب داخل المملكة السعودية) رغم كثرة هؤلاء المغتربين في الشركات الدولية والمنظمات السعودية الحكومية.
- تزايد اهتمام المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة بجذب الاستثمارات العربية؛ مما يستوجب التركيز على فهم طبيعة هذا المجتمع، وفهم التحديات المختلفة التي تواجههم.
- سهولة إمكانية جمع البيانات هذا القطاع من المغتربين وذلك كونه الباحثة تنتمي إلى البلد المضيف.

(2-3-3) عينة الدراسة

لم تستطع الباحثة التوصل إلى إطار للمعاينة يشمل جميع العاملين العرب الوافدين للعمل بالمملكة العربية السعودية، لذلك، اعتمدت الباحثة على أسلوب العينة الميسرة من مجتمع الدراسة، واستهدفت الدراسة حجم عينة 400 مفردة وبما لا يقل عن 384 مفردة (بازرعة، 2001).

(3-3-3) مواصفات وحدود العينة

تكونت العينة من العاملين العرب الوافدين للعمل بالمملكة العربية السعودية في قطاعات مختلفة؛ مما يوفر أكبر عدد من المغتربين في كافة التخصصات، بالإضافة إلى التنوع في فترات الإقامة بين هؤلاء المغتربين؛ مما يؤثر بالتبعية في درجة تفهمهم مع البيئة الثقافية الجديدة للبلد المضيف. وقد استُبعدت توافقًا مع الدراسات السابقة الفئات الآتية: (Glass & Westmont, 2014; Holloway-Friesen, 2018):

- المقيمون بصفة دائمة في المملكة السعودية؛ لأن طول مدة إقامتهم بها سوف تضفي عليهم الطابع السعودي.

- المغترب الذي هو أو أحد والديه يحمل الجنسية السعودية.

من لم تتجاوز مدة إقامته ال (6) أشهر؛ وذلك لعدد من الأسباب؛ أبرزها: (أ) ما يعانيه في البداية من مشكلات صحية ونفسية، تزيد بدورها من مستويات الإجهاد النفسي، والتوتر، والاكتئاب نتيجة البعد عن بلده الأم. (ب) ما يتعرض إليه المغترب من صدمة ثقافية؛ نتيجة الاحتكاك بالثقافة الجديدة في بداية فترة قدومه إلى الدولة المضيفة. (ج) وفقاً لمنحنى التكيف، لم يصل هذا المغترب إلى مرحلة التكيف بعد (Torbiörn, 1982). (د) لن يكون هناك وقتٌ كافٍ للتعرف على ثقافة الدولة المضيفة؛ مما قد يؤثر في مصداقية الاستجابات.

بالإضافة إلى ما سبق تم استبعاد المغتربين والذين بلغت مدة إقامتهم أكثر من (7) سنوات؛. ويُعزى ذلك إلى: (أ) احتمالية تضائل الصدمة الثقافية، وتحسن مهارات الاتصال والتواصل مع الأفراد من ثقافات مختلفة، فضلاً عن فهمهم للممارسات، والسلوكيات الخاصة بالعمل في المملكة العربية السعودية. (ب) اعتياد المغتربين على ثقافة الدولة المضيفة، مما يعطيهم مقدرة عالية على تخطي الأسئلة الخاصة بالاستقصاء بسهولة مقارنة بالمغتربين الأقل من (7) سنوات؛ مما قد يؤثر أيضاً في مصداقية الاستجابات. وقد أثبتت هذه الحدود الزمنية (أكثر من 6 أشهر وأقل من 7 سنوات) في كثير من الدراسات السابقة والتي تجري على العينات الدولية من المغتربين (Anderson, Guan, & Koc, 2016; Glass & Westmont, 2014).

(4-3) أساليب جمع البيانات

اعتمدت الباحثة على استخدام أسلوب قوائم الاستقصاء لتجميع البيانات المطلوبة وذلك بعد ترجمة العبارات الخاصة بالمقاييس المذكورة سابقاً وإجراء اختبارات الصدق والثبات اللازمة عليها. وتتكون القائمة من خمسة أجزاء، الجزء الأول، متعلق بقياس المتغيرات الديموغرافية لمفردات العينة، والجزء الثاني، متعلق بقياس المتغير المستقل الأول، وهو التمييز داخل العمل والجزء الثالث، يتعلق بالمتغير المستقل الثاني، وهو العزلة الاجتماعية، والجزء الرابع، يقيس المتغير الوسيط التفاعلي الخاص بالذكاء الثقافي والجزء الخامس والأخير، يقيس المتغير التابع الخاص بنوايا الانسحاب لدى المغتربين.

وأخيراً، وجب التنويه أنه قامت الباحثة بعمل بعض المقابلات شبه الهيكلية اللاحقة لنتائج الدراسة، وهدفت هذه المقابلات لمناقشة بعض النتائج الإحصائية كمحاولة لتفسيرها وفهمها. وقد بلغ عدد هذه المقابلات نحو 25 مقابلة مع بعض المغتربين المستقضي منهم وكان جمعهم من العاملين بالقطاع الخاص.

(5-3) الأساليب الإحصائية المستخدمة

- الأساليب الإحصائية الوصفية (Descriptive Statistics)، لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتماداً على التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- أسلوب التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor analysis)، لاختبار الصدق التطابقي.

- اختبار معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)؛ لقياس الاتساق الداخلي لعبارات قائمة الاستقصاء، وكذلك متوسط التباين المفسر (AVE) (Total Variance Extracted)؛ لقياس ثبات المقاييس المستخدمة في قائمة الاستقصاء، وذلك من خلال التحليل العاملي (Factor Analysis) لبنود متغيرات المقياس.
- للتحقق من فروض الدراسة، تم استخدام أسلوب نمذجة المعادلات البنائية (Structural Equation Modeling) باستخدام برنامج Smart-PLs حيث لم يتحقق افتراض تبعية متغيرات الدراسة للتوزيع المعتدل مما ادي لعدم امكانية استخدام طريقة الامكان الاعظم ML باستخدام برنامج AMOS وتم الاعتماد علي طريقة البوتستراب ببرنامج Smart-PLs.

4- التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة

وفقاً للنموذج النظري المقترح للدراسة تم الاعتماد على أربعة متغيرات قيست بمقاييس مختلفة، واتبع في ذلك مقياس ليكرت الخماسي. ويوضح الجدول رقم (1)، استخدام بعض المؤشرات الإحصائية؛ مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

جدول 1: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	العينة	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التمييز داخل العمل	534	1.00	5.00	2.90	1.16
العزلة الاجتماعية	534	1.00	4.83	2.83	1.07
الذكاء الثقافي	534	1.20	5.00	3.45	0.99
نوايا الانسحاب	534	1.20	5.00	2.85	1.17

تم تجميع 534 قائمة استقصاء قابلة للتحليل الإحصائي، من خلال توزيع قوائم استقصاء على العاملين المغتربين بالملكة العربية السعودية. وأوضح الجدول السابق (1) التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، ويتضمن قيمة الحد الأدنى والحد الأقصى والوسط الحسابي والانحراف المعياري. حيث يتضح أن نوايا الانسحاب لدى المغتربين كانت بدرجة أعلى من المتوسط (2.85)، وكانت درجة التمييز داخل العمل أيضاً مرتفعة إلى حد ما (2.90)، بشكل يعكس إحساس المغتربين بالمعاملة التمييزية والفرقة بينهم وبين زملائهم من المواطنين السعوديين. كذلك يوضح الجدول السابق، شعور المغتربون بالعزلة الاجتماعية (2.83)، ولكن بدرجة أقل من التمييز داخل العمل. أخيراً يوضح الجدول السابق ارتفاع درجة الذكاء الثقافي لدى المغتربين (3.45)، وهو ما يعني أن لديهم قدرة عالية على تفهم الاختلافات الثقافية.

(1-4) اختبار صدق وثبات المقاييس Validity and Reliability

رغم أن الدراسة اعتمدت على مجموعة من المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة، إلا أنه قد أجريت اختبارات لقياس مدى صدق وثبات هذه المقاييس ويستعرض الجزء التالي نتائج اختبارات الصدق والثبات على النحو التالي.

(1-1-4) الصدق البنائي Construct Validity

تم الاعتماد في قياس صدق البناء لنموذج الدراسة على إجراء التحليل العاملي التوكيدي واستخراج قيم التشبعات (Factor Loadings). حيث يكون هناك درجة مقبولة من صدق البناء إذا كانت قيم التشبعات أكبر من 0.5.

جدول 2: قيمة التشبعات لقياس صدق بناء نموذج الدراسة

0.899	3	التمييز داخل العمل
0.907	4	
0.888	5	
0.903	6	
0.893	7	العزلة الاجتماعية
0.917	8	
0.866	9	
0.887	10	
0.906	11	النزاهة الثقافية
0.876	12	
0.902	13	
0.864	14	
0.859	15	نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة
0.857	16	
0.864	17	
0.869	18	
0.788	19	
0.871	20	
0.858	21	
0.835	22	
0.943	23	
0.933	24	
0.904	25	

يتضح أن من الجدول السابق (2)، أن الاربعة محاور "المتغيرات" تتمتع بدرجة جيدة من الصدق البنائي حيث لم يقل معامل التحميل لأي عبارة "مؤشر" عن 0.5، عدا العبارتين الأولى والثانية واللذان تم استبعادهما.

(2-1-4) الصدق التقاربي Convergent Validity

تم الاعتماد على متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted) في قياس الصدق التقاربي. تعد درجة الصدق التقاربي مقبولة إذا كانت قيمة AVE أعلى من 0.5.

جدول 3: معامل متوسط التباين المستخرج لقياس الصدق التقاربي

معايير الدراسة	Average Variance Extracted (AVE)
التمييز داخل العمل	0.809
الذكاء الثقافي	0.735
العزلة الاجتماعية	0.794
نوايا الانسحاب	0.859

(3-1-4) اختبارات الصدق التمايزي Discriminant Validity

اعتمدت الباحثة على استخدام معيار مصفوفة فورنيل ولاركر (Fornell & Larcker, Fornell-Larcker Criterion) (1981)، حيث يمكن القول بأن الأفراد قادرون على التمييز جيداً بين مفهومين إذا تحقق الشرط بأن معامل الارتباط بين المتغيرين أقل من الارتباط الداخلي للمتغير الأول وكذلك أقل من الارتباط الداخلي للمتغير الثاني.

جدول 4: نتائج اختبار الصدق التمايزي

التمييز داخل العمل	الذكاء الثقافي	العزلة الاجتماعية	نوايا الانسحاب
التمييز داخل العمل	0.899		
الذكاء الثقافي	-0.646	0.857	
العزلة الاجتماعية	0.847	-0.765	0.891
نوايا الانسحاب	0.725	-0.628	0.748
			0.927

يتضح من الجدول السابق (4)، أن معامل الارتباط بين مفهومي التمييز داخل العمل والعزلة الاجتماعية يزيد عن معامل الارتباط الداخلي لأحد المتغيرين علي الأقل (يزيد عن معامل الارتباط الداخلي لمفهوم التمييز داخل العمل).

(4-1-4) اختبار الثبات

قامت الباحثة لاختبار الثبات، بحساب قيم معامل كرونباخ ألفا لاختبار ثبات المقاييس، ويوضح الجدول (5) أن معاملات كرونباخ ألفا أكبر من 0.7، وهي جميعاً قيم مقبولة لاختبار ثبات المقياس الخاص بكل متغير من متغيرات الدراسة (Chatfield, 2018).

جدول 5: ثبات المقاييس "المتغيرات" المستخدمة

المتغيرات	عدد بنود كل متغير	Cronbach's Alpha
نوايا الانسحاب	3	0.918
التميز داخل العمل	6	0.921
العزلة الاجتماعية	6	0.948
الذكاء الثقافي	10	0.960

يوضح الجدول السابق أن متغيرات الدراسة الأربع تتمتع جميعها بدرجات جيدة من الثبات حيث زادت جميع معاملات الثبات عن 0.7.

(2-4) البيانات الوصفية لعينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 534 مشاهدة صحيحة، حيث بلغت نسبة الردود 76.3%، فقد تم توزيع الاستبانة على 700 فرد ممن توافرت فيهم الخصائص اللازمة لأهداف الدراسة والتي تم توضيحها سابقاً.

ويعرض الجدول (6)، التوزيعين التكراري والتكراري النسبي لعينة الدراسة، حيث يتضمن الجدول الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة من العاملين المغتربين بالمملكة العربية السعودية من الجنسيات العربية دون الخليجية.

جدول 6: توصيف عينة الدراسة

المتغير	الخصائص والسمات الشخصية	العدد	النسبة المئوية %
النوع	أنثى	256	47.9 %
	ذكر	278	52.1 %
	الإجمالي	534	100 %
العمر	25 < 30	40	7.5 %
	30 < 40	223	41.8 %
	40 < 50	231	43.3 %
	50 < 60	36	6.7 %
	60 فأكثر	4	0.7 %
	الإجمالي	534	100 %
المؤهل	مؤهل جامعي	134	25.1 %

المتغير	الخصائص والسمات الشخصية	العدد	النسبة المئوية %
	دبلوم عل	216	40.4 %
	ماجستير	152	28.5 %
	دكتوراة	32	6.0 %
	الإجمالي	534	100 %
مدة الإقامة	أكثر من 6 شهور إلى أقل من عام	39	7.3 %
	من عام إلى أقل من 3 أعوام	124	23.2 %
	من 3 أعوام إلى أقل من 5 أعوام	262	49.1 %
	من 5 أعوام إلى 7 أعوام	109	20.4 %
	الإجمالي	534	100 %
المستوى الإداري	مستوى إداري أول	175	32.8 %
	مستوى إداري عال	58	10.9 %
	مستوى إداري متوسط	223	41.7 %
	وظيفة غير إدارية	78	14.6 %
	الإجمالي	534	100 %
نوع المنظمة	قطاع حكومي	177	33.1 %
	قطاع خاص	357	66.9 %
	الإجمالي	534	100 %
الجنسية	مصر	138	25.8 %
	سوريا	132	24.7 %
	العراق	81	15.2 %
	الأردن	64	12.0 %
	الصومال	43	8.1 %
	السودان	37	6.9 %
	لبنان	21	3.9 %
	تونس	5	0.9 %
	الجزائر	4	0.7 %
	اليمن	4	0.7 %
	المغرب	3	0.6 %
	فلسطين	2	0.5 %
	الإجمالي	534	100 %

يتضح من الجدول السابق (6)، أن النسبة الأكبر من المشاركين كانوا من الإناث بنسبة 52.1% بينما كانت نسبة الذكور 47.9%؛ أيضًا يوضح الجدول السابق أن ما يزيد عن 85% من أفراد العينة في الفئة العمرية من 31 إلى أقل من 50 عام بنسبة 85.1%.

في ذات السياق، كانت مدة الإقامة من 3 أعوام إلى أقل من 5 أعوام هي الغالبة بنسبة 49.1%. أخيرًا توضح الجنسية التنوع الثقافي نظرًا لاختلاف الجنسيات المشاركة وقد مثلت الجنسية المصرية والجنسية السورية النسب

الأغلب فقد تروحت نسبتهما 25.8% و 24.7% على التوالي. أخيرًا كان العاملين بالقطاع الخاص هم الفئة الأغلب في عينة الدراسة بنسبة وصلت إلى 66.9% بينما نسبة العاملين بالقطاع الحكومي بلغت نحو 33.1%.

(3-4) اختبار الفروض

استخدم نموذج المعادلات الهيكلية (Structural Equation Model)، ويعد هذا النموذج مدخلًا إحصائيًا شاملاً لاختبار الفروض عن العلاقات بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات المشاهدة (Hoyle, 1995). ويتكون نموذج المعادلات الهيكلية للدراسة من شقين رئيسيين هما: 1- النموذج القياس (Measurement Model) والذي يهتم بعلاقة كل متغير من المتغيرات الكامنة بمؤشرات مع تقدير مقدار الخطأ في هذه العلاقة، وهذا يعكس مستوى دقة قياس المتغير الكامن عن طريق مؤشرات، مع إيجاد صدق البناء للمتغيرات الكامنة. 2- النموذج البنائي (Structure Model) الذي يهتم بدراسة العلاقات بين المتغيرات الكامنة بعد التأكد من جودة البناء لمتغيرات الدراسة؛ لاختبار فروض الدراسة.

(1-3-4) جودة النموذج Model Fitting

اعتمدت الباحثة على بعض معايير جودة توفيق النموذج منها: 1- مؤشر الملاءمة المعياري (Normed Fit Index - NFI) والذي يهتم بمدى قبول النتائج لمتغيرات الدراسة بشكل كامل ويكون مقبولًا إذا تراوحت قيمته في المدى من 0 إلى 1؛ ويوضح الجدول التالي (7)، أن قيمة مؤشر NFI بلغت 0.933 وهي في المدى المسموح به؛ 2- مؤشر متوسط الجذر التربيعي القياسي للبواقي (Standardized Root Mean Squared Residual- SRMR) ووفقًا له يكون النموذج مقبولًا إذا كانت قيمة المؤشر أقل من 0.05؛ وبالتالي يتضح من الجدول (7)، أن النموذج وفقًا لمؤشر SRMR مقبولًا حيث بلغت قيمته 0.038 وهي أقل من 0.05.

جدول 7: مؤشر جودة النموذج

النموذج المقدر	معايير جودة النموذج
0.038	SRMR
0.933	NFI

يوضح الجدول (8)، أن هناك جودة توفيق نموذج مقبولة حيث كانت قيمة معامل التحديد (R^2) أكبر من 0.25. ويوضح معامل التحديد مقدار التغير في المتغير التابع (نوايا الانسحاب لدى المغتربين) والتي يمكن تفسيرها اعتمادًا على النموذج المستخدم. بمعنى أن 59.6% من التغيرات التي تطرأ على نوايا الانسحاب يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات والعلاقات المستخدمة في ذلك النموذج.

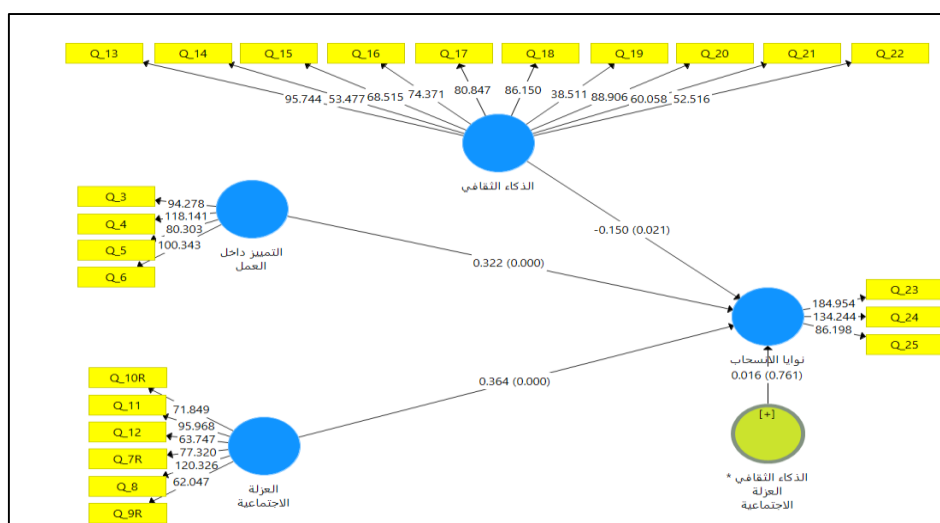
جدول 8: قيمة معامل التحديد (R^2)

المتغير التابع	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل
نوايا الانسحاب	0.596	0.594

أذا بناءً على الجدول السابق واعتماداً على مؤشرات جودة النموذج يمكن اختبار فروض الدراسة وهو ما سيتم عرضه في الجزء التالي.

(2-3-4) نموذج الدراسة ونتائج اختبار الفروض

(1-2-3-4) نموذج الدراسة



شكل 2: نموذج الدراسة

يوضح الشكل السابق نموذج البحث ومعاملات المسار المعيارية والقيمة الاحتمالية لكل معامل من تلك المعاملات P -value، كما يوضح معاملات التحميل المعيارية لكل عبارة من العبارات المستخدمة في قياس المحاور الأربعة، وكذلك تم ادراج الاثر التفاعلي للمتغير الوسيط بغرض دراسة دور متغير الذكاء الثقافي في العلاقة بين متغير العزلة الاجتماعية ومتغير نوايا الانسحاب.

(2-2-3-4) اختبار الفروض

الفرض الأول: يؤثر التمييز داخل العمل إيجابياً على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.

اختبر الفرض الأول للدراسة، والذي نص على أنه "يؤثر التمييز داخل العمل يؤثر إيجابياً على نوايا المغتربين للانسحاب من الدول المضيفة". حيث أوضحت النتائج أن متغير التمييز داخل العمل له تأثيراً إيجابياً على نوايا

الانسحاب؛ حيث بلغت قيمة المقدّر (Estimate) (0.322) والقيمة الإحصائية (t) (4.843) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) حيث كانت قيمة (P value 0.000).

جدول 9: نتائج التحليل للعلاقة المباشرة بين التمييز داخل العمل ونوايا الانسحاب لدى المغتربين

مقدّر معامل المسار المباشر	الخطأ المعياري للمقدّر	احصائية اختبار T	P Value
0.322	0.067	4.843	0.000

التمييز داخل العمل -> نوايا الانسحاب

الفرض الثاني: تؤثر العزلة الاجتماعية إيجابيًا على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.

اختبر الفرض الثاني للدراسة، والذي نص على أنه "تؤثر العزلة الاجتماعية إيجابيًا على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة". حيث أوضحت النتائج أن متغير العزلة الاجتماعية يؤثر إيجابيًا على نوايا الانسحاب؛ حيث بلغت قيمة المقدّر (Estimate) (0.364) والقيمة الإحصائية (t) (4.708) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) حيث كانت قيمة (P value 0.000).

جدول 10: نتائج التحليل للعلاقة المباشرة بين العزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين

مقدّر معامل المسار المباشر	الخطأ المعياري للمقدّر	احصائية اختبار T	P Value
0.364	0.077	4.708	0.000

العزلة الاجتماعية -> نوايا الانسحاب

الفرض الثالث: تؤثر درجة الذكاء الثقافي في قوة العلاقة بين الإحساس بالعزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.

اختبر الفرض الثالث للدراسة، والذي نص على أنه "تؤثر درجة الذكاء الثقافي في قوة العلاقة بين الإحساس بالعزلة الاجتماعية ونوايا انسحاب المغتربين من الدولة المضيفة". فقد أوضحت نتيجة التحليل وجود تأثير إيجابي حيث بلغت قيمة المقدّر (Estimate) (0.016) ولكنها غير معنوية حيث كانت قيمة ال (P-value = 0.761) وهي أكبر من 0.05 وهو ما يعني رفض الفرض.

جدول 11: نتائج التحليل للعلاقة غير المباشرة بين العزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين عبر الذكاء الثقافي

مقدّر معامل المسار المباشر	الخطأ المعياري للمقدّر	احصائية اختبار T	P Value
0.016	0.052	0.304	0.761

الذكاء الثقافي * العزلة الاجتماعية -> نوايا الانسحاب

5- مناقشة نتائج الدراسة

(1-5) الفرض الأول: يؤثر التمييز داخل العمل إيجابيًا على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي قبول الفرض الأول والذي يشير إلى أن هناك تأثيرًا معنويًا إيجابيًا للتمييز داخل العمل على نوايا المغتربين للانسحاب، حيث أن قيمة مستوى الدلالة (P value) تساوي 0.00 وهي أصغر من 0.05.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Bader et al., 2018; Chekwa, 2018; Lehtonen et al., 2023)، حول دور التمييز داخل العمل في خلق نوايا الانسحاب. فعلى سبيل المثال، أوضحت دراسة جونسون (2023)، أن إدراك المغترب للتمييز داخل العمل وشعوره بعدم المساواة داخل المنظمة بسبب كونه أجنبي عن الدولة المضيفة؛ أو شعور المغترب أن زميله بالمنظمة يحصل على امتيازات أعلى بسبب أنه من مواطني الدولة المضيفة، يخلق حالة من عدم الرضا لدى المغترب والشعور بالتوتر وبالتالي تتولد لديه النية للانسحاب من العمل والدولة المضيفة (Johnson, 2023)؛ كذلك أشار كوفيشكوف وآخرون (2022)، أن سياسات التوطين التي تتبعها بعض الدول مثل دولة الامارات المتحدة تتألف من سياسات توظيف مصممة لمنح معاملة تفضيلية لمواطني الدولة المضيفة على حساب الموظفين الأجانب، والتي قد تشكل عامل ضغط إضافي على المغتربين مما يزيد من نواياهم لمغادرة الدولة المضيفة (Koveshnikov et al., 2022).

بناءً على ما سبق، يمكن أن نتوقع أنه في ظل قيام المملكة العربية السعودية بوضع سياسات التوطين والسعودة داخل منظماتها، قد يمثل هذا عامل ضغط على المغتربين؛ مما يزيد من شعورهم بالتمييز داخل العمل وهو ما يؤدي إلى التفكير في الانسحاب من المملكة العربية السعودية.

وقد تم إجراء تحليل إضافي لمعينة إذا ما كان هناك فروق معنوية بين المغتربين العاملين بالقطاع الخاص عنهم بالقطاع الحكومي. وقد أوضحت النتائج وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية (0.041) للتمييز داخل العمل بالقطاع الخاص (2.96) بدرجة أعلى من التمييز داخل العمل بالقطاع الحكومي (2.78). وقد يرجع ذلك نتيجة لطبيعة عقود منظمات القطاع الخاص والتي تنسم بالمزايا والامتيازات الممنوحة للسعوديين عن أقرانهم المغتربين مثل الرعاية الصحية وغيرها.

(2-5) الفرض الثاني: تؤثر العزلة الاجتماعية إيجابيًا على نوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك تأثيرًا معنويًا إيجابيًا للعزلة الاجتماعية على نوايا المغتربين للانسحاب، حيث أن قيمة مستوى الدلالة (P value) تساوي 0.000 وهي أصغر من 0.05.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Fee, 2020; Johnson, 2023) حول دور العزلة الاجتماعية في التأثير على نوايا الانسحاب. أكدت الدراسات السابقة (Karunaratne, 2022; Lei, Li, Lin, 2022) أن العزلة الاجتماعية تؤثر سلبًا على نوايا المغتربين للانسحاب.

(Zhang, & Yu, 2024)، أن العزلة الاجتماعية قد تسبب العديد من الآثار السلبية للمغترب، فهي تجعله يشعر بالوحدة وعدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل داخل المنظمة أو التفاعل بإيجابية مع مواطني الدولة المضيفة ومن ثم، يشعر المغترب بعدم الارتياح بالدولة المضيفة ويؤدي ذلك إلى التفكير في الانسحاب من الدولة المضيفة والعودة إلى الدولة الأم.

وبناءً على بعض المقابلات اللاحقة التي تمت مع عدد من المغتربين المستقصى منهم فقد أوضح البعض منهم، أنه بالرغم من كونهم من دول عربية ويتحدثوا بنفس اللغة ولهم الخلفية الثقافية المشتركة مع المواطنين السعوديين، إلا أنهم يعانون أحياناً بسبب الاختلاف في العادات أو التقاليد الاجتماعية، بالإضافة إلى الاشتياق للعائلة أو عدم القدرة على التواجد مع العائلة في الأحداث الهامة كالأفراح أو الوفيات؛ وهو ما قد يولد لديهم شعور بالعزلة الاجتماعية.

(3-5) الفرض الثالث: تؤثر درجة الذكاء الثقافي في قوة العلاقة بين الإحساس بالعزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين من الدولة المضيفة.

بينما توقعت الدراسة الحالية أن هناك دوراً وسيطاً تفاعلياً للذكاء الثقافي بين الشعور بالعزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب من الدولة المضيفة، وبالرغم من استناد الدراسة على بعض الدراسات السابقة مثل (Chen et al., 2024; Fu, 2020)، التي ترى أن الذكاء الثقافي قد يُعدل العلاقة بين العزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب من الدولة المضيفة، إلا أنه تم رفض هذا الفرض. وتعكس هذه النتيجة أنه مهما كانت قدرة الفرد على استيعاب وفهم الثقافات المختلفة ومرونته الثقافية إلا أنه قد يظل لديه شعور بنوايا الانسحاب من الدولة المضيفة نتيجة لشعوره بالوحدة والعزلة الاجتماعية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدة تفسيرات محتملة. إحدى هذه التفسيرات، أنه قد يمثل اهتمام المغتربين بإشباع حاجاتهم الاجتماعية واهتمامهم بالعلاقات والتفاعلات الاجتماعية أهمية قصوى لبقائهم في الدولة المضيفة مما قد يُضعف أو يطغى على دور الذكاء الثقافي. وتوضح النتائج الإحصائية أن قيمة المقدر للعزلة الاجتماعية (0.364) كان أعلى من قيمة المقدر للذكاء الثقافي (-0.150)، مما قد يزيد من احتمالية قبول هذا التفسير. كذلك يمكن اقتراح بعض العوامل الأخرى الضاغطة التي قد تزيد من إحساس المغترب بالعزلة الاجتماعية وتدفعه للانسحاب من الدولة المضيفة بالرغم من وجود الذكاء الثقافي؛ ومن ضمن هذه العوامل هي العوامل المتعلقة بالأسرة مثل افتقاد وجود الأسرة مع المغترب أو عدم قدرة الأسرة على التكيف داخل المجتمع المضيف (Bader, Berg, & Holtbrügge, 2015; Pinto et al., 2012). وقد أكدت المقابلات اللاحقة أهمية هذا العامل.

كذلك، توضح الدراسات (Lei et al., 2024; Teneva & Lemay Jr, 2020)، أن تقدير الذات يساعد الفرد على التعامل مع المشاعر السلبية التي تتكون لدى الفرد ولكن قد يؤدي تقدير الذات واعتزاز الفرد بنفسه وقيمه الثقافية إلى إضعاف قدرته على التعامل بإيجابية مع الاختلافات الثقافية في الدولة المضيفة (Lin & Fan, 2023). فقد أوضحت دراسة لين وفان (2023)، أن تقدير الذات أدت في بعض الأحيان إلى عدم قدرة المغترب على التكيف مع سلوكيات مواطني الدولة المضيفة ورفض تعديل سلوكياته لتتوافق مع سلوكيات مواطني الدولة المضيفة.

أيضاً، قد لا يكون هناك دورًا كبيرًا للذكاء الثقافي في التأثير على نوايا الانسحاب راجع إلى وجود عوامل دافعة أخرى تجعل المغترب يتمسك بالبقاء في الدولة المضيفة مثل العوائد المالية، ومما يدعم هذا التفسير هو وجود 70% من المغتربين يعملوا بالقطاع الخاص وبالتالي فإن الذكاء الثقافي كمتغير وسيط تفاعلي قد لا يمثل أهمية كبيرة للمغتربين مقارنة بعوامل أخرى مثل العوائد المادية (Kinder, Richards, Trad, Woods, & Graber, 2023).

أخيرًا، قد يرجع تلاشي دور الذكاء الثقافي في التأثير على العلاقة بين العزلة الاجتماعية ونوايا الانسحاب لدى المغتربين إلى ما قدمته دراسة شين وآخرون (2024)، فقد أوضحوا إلى أن المسافة الثقافية بين ثقافة الدولة الأم والدولة المضيفة تعدل العلاقة بين الذكاء الثقافي والالتزام بالعمل، بحيث تصبح العلاقة الإيجابية بين الذكاء الثقافي والالتزام بالعمل أقوى كلما ازدادت المسافة الثقافية بين الدولة الأم والدولة المضيفة (Chen et al., 2024). ولأن الدراسة الحالية اقتصرت على المغتربين من الدول العربية وهي تتشابه ثقافيًا مع ثقافة المملكة العربية السعودية فقد يكون ذلك أحد أسباب ضعف تأثير الذكاء الثقافي على انخفاض نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة.

6- الاستنتاجات

يوضح العرض السابق أن المغتربين العرب العاملين بالمملكة العربية السعودية يواجهون تحديات عديدة تولد لديهم نوايا الانسحاب من المملكة. وتأتي عوامل التمييز داخل العمل والشعور بالعزلة الاجتماعية في مقدمة العوامل التي تؤثر إيجابيًا على نوايا الانسحاب لدى المغتربين. وعلى عكس المتوقع، فقد تلاشى تأثير الذكاء الثقافي على نوايا الانسحاب لدى المغتربين في ظل إحساس المغتربين بالعزلة الاجتماعية.

7- حدود الدراسة

توجد مجموعة من الحدود في الدراسة الحالية

- اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة الميسرة بسبب عدم توافر اطار للعينة وللوصول إلى مفردات يمكن لها الإجابة على الاستبيان الخاص بالدراسة. ويحد هذا من القدرة على تعميم النتائج. وعلى الرغم من ذلك، يمكن تطبيق توصيات الدراسة على المنظمات المشاركة في العينة، وكذلك استخدام نتائجها بشكل استرشادي عند تطبيقها على مجتمع الدراسة.
- ميدان التطبيق: اقتصر جمع البيانات على المغتربين من الدول العربية باستثناء دول الخليج العربي، وقد يؤدي جمع البيانات من جنسيات أجنبية أخرى إلى الوصول لنتائج مختلفة.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على بحث تأثير التمييز داخل العمل والإحساس بالعزلة الاجتماعية على نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة، ولم تتناول عوامل أخرى قد تكون لها تأثير على نوايا الانسحاب. كذلك، فإن الاعتماد على الذكاء الثقافي كمتغير وسيط تفاعلي فقط قد لا يوضح بشكل كافٍ العمليات والتفاعلات التي تحدث لدى المغتربين قبل التفكير في الانسحاب من الدولة المضيفة والعودة إلى الدولة الأم ومن هذه العوامل العوائد المادية والتي قد تؤثر في قرار أو الانسحاب من الدولة المضيفة.

8- توصيات الدراسة

يتضح في ضوء نتائج وحدود الدراسة دور التمييز داخل العمل والعزلة الاجتماعية في نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة. وبناءً على هذه النتائج، تقدم الدراسة الحالية بعض التوصيات العملية والبحوث المستقبلية هي:

- توصي الدراسة منظمات الأعمال السعودية بالإشراف على الممارسات والسلوكيات التمييزية التي قد يتبعها بعض المديرين أو الزملاء تجاه أقرانهم المغتربين والعمل على الحد منها وذلك لتحقيق المساواة بين جميع العاملين بالمنظمة بغض النظر عن جنسياتهم أو انتمائهم أو خلفياتهم الثقافية.
- توصي الدراسة بضرورة اهتمام المنظمات بخلق ثقافة قوية تساعد المغتربين على التكيف وانخفاض إحساسهم بالتمييز أو العنصرية داخل بيئة العمل.
- توصي الدراسة أيضاً، قيام منظمات الأعمال بتقديم برامج تُعرف المغتربين على بيئة العمل والثقافة العامة للدولة المضيفة وتقديم برامج الدعم الاجتماعي لهم. وذلك عن طريق إشراك المغتربين في الأنشطة التي تعكس التراث الثقافي الخاص ببيئتهم الثقافية، والعمل على تحقيق التوازن بين التفاعلات الاجتماعية بين الأقران من خلفيات ثقافية متشابهة ومختلفة وعرض أفلام تسجيلية قصيرة عن الثقافة السعودية، وكذلك إعداد برامج توعوية لعادات المجتمع السعودي وتقاليد؛ لتقليل الفجوة بين ثقافة المملكة، وبين ثقافات الدول الأخرى.
- توفير البرامج التدريبية، والندوات الدورية التي تساعد مسؤولي إدارة الموارد البشرية والمديرين في الإلمام بكافة الجوانب المتعلقة بالمغتربين.

9- البحوث المستقبلية المقترحة

أخيراً، تقدم الباحثة بعض الاقتراحات للبحوث المستقبلية ومنها:

- القيام بدراسات حول قوانين العمل بالمنظمة لعمل المغتربين والتعرف على مصادر التمييز داخل العمل بالمنظمات السعودية. كذلك، دراسة أثر سياسة "السعودة" على قرارات المغتربين في البقاء في المملكة العربية السعودية.
- دراسة أوجه الاختلاف بين عقود العمل بالمنظمات الحكومية السعودية ومنظمات القطاع الخاص.
- عمل دراسة طويلة حول أوضاع المغتربين بالمملكة السعودية لرصد التغيرات حول مدى تكيفهم مع المجتمع السعودي. وما إذا كان هناك تغيير مرتبط بمدة البقاء بالمملكة.
- وأخيراً، بسبب تبني الدراسة الحالية النهج الكمي، لذا تقترح الدراسة عمل دراسات نوعية حول العوامل المؤثرة على نوايا الانسحاب لدى المغتربين. وذلك لما نتج من المقابلات اللاحقة من تفسيراً مهمة ساهمت في فهم النتائج الإحصائية الكمية.

المراجع

بازرعة، محمود صادق (2001). إدارة التسويق. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.

- Anderson, J. R., Guan, Y., & Koc, Y. (2016). The academic adjustment scale: Measuring the adjustment of permanent resident or sojourner students. *International Journal of Intercultural Relations*, 54: 68-76.
- Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2006). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & organization management*, 31(1), 100-123.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and organization review*, 3(3), 335-371.
- Arman, G., & Aycan, Z. (2013). Host country nationals' attitudes toward expatriates: development of a measure. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 2927-2947.
- Ayoob, M., & Alsultan, A. (2017). Cultural intelligence as a moderator of acculturative stress to health among collegestudents. *International Journal of Science and Research*, 6(4), 1905-1910.
- Bader, A. K., & Toh, S. M. (2016). The effect of host country nationals' social support on expatriates' adjustment—A multiple stakeholder approach In *Expatriate management: Transatlantic dialogues* (137-163). London: Palgrave Macmillan UK.
- Bader, B., Berg, N., & Holtbrügge, D. (2015). Expatriate performance in terrorism-endangered countries: The role of family and organizational support. *International Business Review*, 24(5), 849-860.
- Bader, B., Stoermer, S., Bader, A. K., & Schuster, T. (2018). Institutional discrimination of women and workplace harassment of female expatriates: Evidence from 25 host countries. *Journal of Global Mobility*, 6(1), 40-58.
- Banerjee, R. (2008). An examination of factors affecting perception of workplace discrimination. *Journal of Labor Research*, 29, 380-401.
- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D. A., Shaffer, M. A., & Luk, D. M. (2005). Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of management Journal*, 48(2), 257-281.

- Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover? *Journal of Vocational behavior*, 70(1), 135-148.
- Carmeli, A. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. *International Journal of manpower*, 26(2), 177-195.
- Chan, H. L., Toh, P. S., Ng, S. I., & Zawawi, D. (2021). I love my career, don't I? The influence of organisation-based support on expatriates' adjustment and occupational withdrawal intention. *International Journal of Business Science & Applied Management (IJBSAM)*, 16(1), 69-85.
- Chatfield, C. (2018). Introduction to multivariate analysis: Routledge.
- Chekwa, C. (2018). Don't be left out-fostering networking opportunities to reduce workplace isolation among ethnic employees in remote settings. *Journal of Competitiveness Studies*, 26(3/4), 217-235.
- Chen, Y.-R. R., & Schulz, P. J. (2016). The effect of information communication technology interventions on reducing social isolation in the elderly: a systematic review. *Journal of medical Internet research*, 18(1), 45-96.
- Chen, Y., Yang, Z., Liu, B., Wang, D., Xiao, Y., & Wang, A. (2024). How cultural intelligence affects expatriate effectiveness in international construction projects. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(4), 1696-1714.
- D'Oliveira, T. C., & Persico, L. (2023). Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Ergonomics*, 106: 103894.
- Daniels, S., & Thornton, L. M. (2020). Race and workplace discrimination: The mediating role of cyber incivility and interpersonal incivility. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(3), 319-335.
- Deschênes, A.-A. (2023). Professional isolation and pandemic teleworkers' satisfaction and commitment: The role of perceived organizational and supervisor support. *European Review of Applied Psychology*, 73(2), 100823.
- Dhanani, L. Y., Beus, J. M., & Joseph, D. L. (2018). Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda. *Personnel Psychology*, 71(2), 147-179.
- Dickens, A. P., Richards, S. H., Greaves, C. J., & Campbell, J. L. (2011). Interventions targeting social isolation in older people: a systematic review. *BMC public health*, 11(1), 1-22.

- Earley, P. C., & Ang, S. 2003. Cultural intelligence: Individual interactions across cultures. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard business review*, 82(10): 139-146.
- Enoksen, E. (2016). Perceived discrimination against immigrants in the workplace: Influence of personal values and organizational justice. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(2), 66-80.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2010). Differentiated leader–member exchanges: The buffering role of justice climate. *Journal of applied psychology*, 95(6), 1104-1121
- Fee, A. (2020). How host-country nationals manage the demands of hosting expatriates: An exploratory field study. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 8(1), 25-54.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Fu, L. (2020). The roles of cultural intelligence and psychological capital on coworker support, burnout, and work-related performance of Chinese-expatriates in Thailand. *Current Psychology*, 39(2), 3941-3952.
- Fu, L., & Charoensukmongkol, P. (2023). Effect of cultural intelligence on burnout of Chinese expatriates in Thailand: The mediating role of host country national coworker support. *Current Psychology*, 42(5), 4041-4052.
- Gabel-Shemueli, R., Westman, M., Chen, S., & Bahamonde, D. (2019). Does cultural intelligence increase work engagement? The role of idiocentrism-allocentrism and organizational culture in MNCs. *Cross Cultural & Strategic Management*, 26(1), 46-66.
- Glass, C. R., & Westmont, C. M. (2014). Comparative effects of belongingness on the academic success and cross-cultural interactions of domestic and international students. *International journal of intercultural relations*, 38: 106-119.
- Green, N. L. (2009). Expatriation, expatriates, and expats: The American transformation of a concept. *The American Historical Review*, 114(2), 307-328.
- Gudykunst, W. B. (2005). An anxiety/uncertainty management (AUM) theory of strangers' intercultural adjustment. In W. B. Gudykunst (Ed.), *Theorizing about intercultural communication* (419–457). Sage.

- Günay, G. Y. 2017. The Relationship among perceived organizational support, Job satisfaction, and alienation: An Empirical Study on Academicians. *International Journal of Business and Social Science*, 8(1), 96-106.
- Haak-Saheem, W., Festing, M., & Darwish, T. K. (2017). International human resource management in the Arab Gulf States—an institutional perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(18), 2684-2712.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.
- Hall, S. (1980). Cultural studies: Two paradigms. *Media, culture & society*, 2(1), 57-72.
- Hawthorne, G. (2006). Measuring social isolation in older adults: development and initial validation of the friendship scale. *Social indicators research*, 77(2), 521-548.
- Hechanova, R., Beehr, T. A., & Christiansen, N. D. (2003). Antecedents and consequences of employees’ adjustment to overseas assignment: a meta-analytic review. *Applied psychology*, 52(2), 213-236.
- Heizmann, H., Fee, A., & Gray, S. J. (2018). Intercultural knowledge sharing between expatriates and host-country nationals in Vietnam: A practice-based study of communicative relations and power dynamics. *Journal of International Management*, 24(1), 16-32.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-532.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5(1), 103-128.
- Holloway-Friesen, H. (2018). Acculturation, enculturation, gender, and college environment on perceived career barriers among Latino/a college students. *Journal of Career Development*, 45(2), 117-131.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology*, 63(6), 597-606.
- Hoyle, R. H. (1995). *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*: Sage.

- Hussain, T., & Deery, S. (2018). Why do self-initiated expatriates quit their jobs: The role of job embeddedness and shocks in explaining turnover intentions. *International Business Review*, 27(1), 281-288.
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Audusseau, O., & Fouquereau, E. (2019). Perceived career opportunities, commitment to the supervisor, social isolation: Their effects on nurses' well-being and turnover. *Journal of nursing management*, 27(1), 207-214.
- James, K., Lovato, C., & Cropanzano, R. (1994). Correlational and known-group comparison validation of a workplace prejudice/discrimination inventory. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(17), 1573-1592.
- Johnson, T. T. (2023). Perceived Social Isolation and Turnover Intention Among Black Faculty at Midwestern and Southeastern Public US Universities.
- Kai Liao, Y., Wu, W.-Y., Dao, T. C., & Ngoc Luu, T.-M. (2021). The influence of emotional intelligence and cultural adaptability on cross-cultural adjustment and performance with the mediating effect of cross-cultural competence: A study of expatriates in Taiwan. *Sustainability*, 13(6), 3374.
- Karunaratne, R. A. I. C. (2024). Role of social support in lessening expatriate turnover intention. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 11(1), 165-188.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J.-N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308-328.
- Kinder, C. J., Richards, K. A., Trad, A. M., Woods, A. M., & Graber, K. C. (2023). Perceived organizational support, marginalization, isolation, emotional exhaustion, and job satisfaction of PETE faculty members. *European Physical Education Review*, 29(4), 475-492.
- Köllen, T., Koch, A., & Hack, A. (2020). Nationalism at work: Introducing the "nationality-based organizational climate inventory" and assessing its impact on the turnover intention of foreign employees. *Management International Review*, 60: 97-122.
- Koveshnikov, A., Lehtonen, M. J., & Wechtler, H. (2022). Expatriates on the run: The psychological effects of the COVID-19 pandemic on expatriates' host country withdrawal intentions. *International Business Review*, 31(6), 102009.

- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., & Jaworski, R. A. A. (2001). Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriate adjustment. *Personnel psychology*, 54(1): 71-99.
- Kumpikaitė-Valiūnienė, V., Leišytė, L., Rose, A.-L., Duobienė, J., Duoba, K., Alas, R., & Banevičienė, I. (2024). Factors influencing expatriates' adjustment in Estonia and Lithuania. *International Journal of Intercultural Relations*, 100: 101967.
- Lee, L.-Y., & Kartika, N. (2014). The influence of individual, family, and social capital factors on expatriate adjustment and performance: The moderating effect of psychology contract and organizational support. *Expert systems with applications*, 41(11), 5483-5494.
- Lehtonen, M. J., Koveshnikov, A., & Wechtler, H. (2023). Expatriates' embeddedness and host country withdrawal intention: A social exchange perspective. *Management and Organization Review*, 19(4), 655-684.
- Lei, Y., Li, M., Lin, C., Zhang, C., & Yu, Z. (2024). The effect of ostracism on social withdrawal behavior: the mediating role of self-esteem and the moderating role of rejection sensitivity. *Frontiers in Psychology*, 15: 1411697.
- Leigh-Hunt, N., Bagguley, D., Bash, K., Turner, V., Turnbull, S., Valtorta, N & ., Caan, W. (2017). An overview of systematic reviews on the public health consequences of social isolation and loneliness. *Public health*, 152(1), 157-171.
- Lie, D., Suyasa, P. T., & Wijaya, E. (2016). The mediating role of cultural intelligence in the relationship between the openness to experience personality trait and job satisfaction among expatriates. *Makara Human Behaviour Studies in Asia*, 20(1), 46-56.
- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 317.
- Lin, Y., & Fan, Z. (2023). The relationship between rejection sensitivity and social anxiety among Chinese college students: The mediating roles of loneliness and self-esteem. *Current Psychology*, 42(15), 12439-12448.
- Lu, W., Saka-Helmhout, A., & Piekkari, R. (2019). Adaptation of compensation practice in China: The role of sub-national institutions. *Management and Organization Review*, 15(2), 235-267.

- Mahajan, A., & De Silva, S. R. (2012). Unmet role expectations of expatriates, host-country national support, and expatriate adjustment. *International Journal of Cross Cultural Management*, 12(3), 349-360.
- Malek, M. A., & Budhwar ,P. (2013). Cultural intelligence as a predictor of expatriate adjustment and performance in Malaysia. *Journal of world business*, 48(2), 222-231.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Maznevski, M., Davison, S. C., & Jonsen, K. (2006). 19 Global virtual team dynamics and effectiveness. *Handbook of research in international human resource management*: 364.
- Moeller, M., & Harvey, M. (2011). The influence of political skill on the acceptance of foreign nationals at the home country organization: an examination of cultural stigmatization. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(12), 2593-2608.
- Ngo-Henha, P. E., Khumalo, N., Ngo-Henha, P. E., & Khumalo, N. 2022. Strategies to Deter Turnover Intentions Amongst Expatriate Academics in the Institutions of Higher Learning in South Africa. *International Journal of Higher Education*, 11(7), 1-1.
- Nunes, I. M., Felix, B., & Prates, L. A .(2017). Cultural intelligence, cross-cultural adaptation and expatriate performance: a study with expatriates living in Brazil. *Revista de Administração (São Paulo)*, 52(2), 219-232.
- Panda, M., Pradhan, R. K., & Singh, S. K. (2022). What makes organization-assigned expatriates perform in the host country? A moderated mediation analysis in the India-China context. *Journal of Business Research*, 142: 663-673.
- Parekh, B.(1997). Dilemmas of a multicultural theory of citizenship. *Constellations*, 4(1), 54-62.
- Pinto, L. H., Cabral-Cardoso, C., & Werther Jr, W. B. (2012). Adjustment elusiveness: An empirical investigation of the effects of cross-cultural adjustment on general assignment satisfaction and withdrawal intentions. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(2), 188-199.
- Pinto, L. H., Cabral Cardoso, C., & Werther Jr, W. B. (2017). Expatriates' withdrawal intentions: The influence of organizational culture and satisfaction with the assignment. *Personnel Review*, 46(8), 1852-1869.

- Presbitero, A. (2016). Culture shock and reverse culture shock: The moderating role of cultural intelligence in international students' adaptation. *International journal of intercultural relations*, 53, 28-38.
- Pustovit, S. (2020). Improving expatriate adjustment: a social network perspective. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 8(1), 55-65.
- Rhead, R. D., Chui, Z., Bakolis, I., Gazard, B., Harwood, H., MacCrimmon, S., Woodhead, C., & Hatch, S. L. (2021). Impact of workplace discrimination and harassment among National Health Service staff working in London trusts: results from the TIDES study. *BJPsych Open*, 7(1), 1-8.
- Rhodes, M., & Baron, A. (2019). The development of social categorization. *Annual review of developmental psychology*, 1(1), 359-386.
- Salin, D & ,Notelaers, G. (2020). The effects of workplace bullying on witnesses: violation of the psychological contract as an explanatory mechanism? *The International Journal of Human Resource Management*, 31(18), 2319-2339.
- Shaffer, M., & Miller, G. (2008). Cultural intelligence. *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*, 107.
- Shaffer, M. A., & Harrison, D. A. (1998). Expatriates' psychological Withdrawal From International Assignments: Work, Nonwork, and Family Influences. *Personnel psychology*, 51(1), 87-118.
- Shen, J., Wajeeh-ul-Husnain, S., Kang, H., & Jin, Q. (2021). Effect of outgroup social categorization by host-country nationals on expatriate premature return intention and buffering effect of mentoring. *Journal of International Management*, 27(2), 100855.
- Smith, B. M., Twohy, A. J., & Smith, G. S. (2020). Psychological inflexibility and intolerance of uncertainty moderate the relationship between social isolation and mental health outcomes during COVID-19. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 18: 162-174.
- Smith, J. W., & Calasanti, T. (2005). The influences of gender, race and ethnicity on workplace experiences of institutional and social isolation: An exploratory study of university faculty. *Sociological Spectrum*, 25(3), 307-334.
- Song ,H., Zhao, S., Zhao, W., & Han, H. (2019). Career development support, job adaptation, and withdrawal intention of expatriates: A multilevel analysis of environmental factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 38-80.

- Syed, J., Hazboun, N. G., & Murray, P. A. (2014). What locals want: Jordanian employees' views on expatriate managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 212-233.
- Tahir, R. (2021). Managing expatriates in the United Arab Emirates :the role of host-and home-country mentors on expatriate career outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 33(6), 426-445.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 1(2), 149-178.
- Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2006). Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living conditions preview, and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31(1), 154-173.
- Teneva, N., & Lemay Jr, E. P. (2020). Projecting loneliness into the past and future: implications for self-esteem and affect. *Motivation and Emotion*, 44(5), 772-784.
- Thomas, D. C., & Inkson, K. (2005). People skills for a global workplace. *Consulting to management*, 16(1), 1-12.
- Thomas, D. C., Liao, Y., Aycan, Z., Cerdin, J.-L., Pekerti, A. A., Ravlin, E. C., Stahl, G. K., Lazarova, M. B., Fock, H., & Arli, D. (2015). Cultural intelligence: A theory-based, short form measure. *Journal of International Business Studies*, 46(3), 1099-1118.
- Toh, S. M., & DeNisi, A. S. (2007). Host country nationals as socializing agents: A social identity approach. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(3), 281-301.
- Torbiörn, I. (1982). *Living abroad: Personal adjustment and personnel policy in the overseas setting*. John Wiley & Sons.
- Triana, M. d. C., Jayasinghe, M., & Pieper, J. R. (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates :A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 491-513.
- Turner, J. C., Brown, R. J., & Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European journal of social psychology*, 9(2), 187-204.
- Varma, A., Budhwar, P., Katou, A., & Matthew, J. (2016). Interpersonal affect and host country national support of expatriates: An investigation in China.

Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research, 4(4), 476-495.

- Wang, K. T., & Goh, M. (2020). Cultural intelligence. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research*: 269-273.
- Yasmin, F. (2024). Female Expatriate: The Motivations Behind Expatriate Acceptance, Challenges and Organizational supports (A Case Study of Finnish-Tech Company).
- Zhang, K. Y., & Rienties, B. (2017). Unpacking differences in psychological contracts of organizational and self-initiated expatriates. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 5(1), 93-108.
- Zhang, Y., George, J. M., & Chan, T.-S. (2006). The paradox of dueling identities: The case of local senior executives in MNC subsidiaries. *Journal of Management*, 32(3), 400-425.

ملحق 1

السيد الفاضل/ السيدة الفاضلة

تحية طيبة وبعد،،،

في ظل التطور السريع والمعقد في بيئة الأعمال، تزداد حدة المنافسة بين المنظمات. لذا تسعى المنظمات للبحث عن مصادر جديدة لخلق مزايا تنافسية مستدامة. وتعد الاستعانة بالمغتربين أمراً هاماً يسهم في نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها، ولكن هؤلاء المغتربين عادة ما يتعرضون للضغوط والتحديات داخل الدولة المضيفة التي يعملوا بها، ما يدفعهم للتفكير للانسحاب من الدولة المضيفة والعودة إلى دولة الأم. لذا تسعى الدراسة الحالية للتعرف على العوامل المؤثرة على نوايا الانسحاب من الدولة المضيفة.

وإذ تقدر الباحثة مساهمتكم المثمرة ووقتكم الثمين في الإجابة على هذه القائمة، تؤكد الباحثة على سرية الإجابات وبياناتكم الشخصية، وبيانات منظمكم، وأن استخدامها سيكون قاصراً فقط على الدراسة الحالية التزاماً بمعايير وأخلاقيات البحث العلمي.

"شكراً لحسن تعاونكم"

الباحثة

حصة عبدالله الحُمَيْن

كلية الأعمال – جامعة الإسكندرية

البريد الإلكتروني:

Hahumayn1@hotmail.com

أولاً: بيانات شخصية وديموغرافية

رجاء وضع علامة (√) أمام الخيارات المناسبة

(1) النوع ذكر ☐ أنثى ☐

(2) السن

☐ 30 - 25 ☐ 40 - 31 ☐ 50 - 41 ☐ 60 - 51 ☐ أكثر من 61

(3) المستوى التعليمي

☐ مؤهل جامعي ☐ دبلوم عالي

☐ ماجستير ☐ دكتوراة

(4) الجنسية (الدولة الأم)

(5) مدة الإقامة داخل المملكة العربية السعودية

☐ من 7 شهور إلى عام ☐ من عام إلى 3 أعوام

☐ من 3 أعوام إلى 5 أعوام ☐ من 5 أعوام إلى 7 أعوام ☐ أكثر من 7 أعوام

(6) نوع المنظمة

☐ قطاع حكومي ☐ قطاع خاص

(7) المستوى الإداري

☐ وظيفة غير إدارية ☐ مستوى إداري أول

☐ مستوى إداري متوسط ☐ مستوى إداري عالي

ثانيًا: التمييز داخل العمل

الآتي مجموعة من العبارات التي تقيس مدى شعورك بالتمييز داخل العمل، برجاء التعبير عن مدى موافقتك أو رفضك للعبارات التالية حيث "1" تعني أرفض بشدة و"5" تعني أوافق بشدة و"3" محايد.

م	العبارة	1	2	3	4	5
1	يُعامل الأفراد بمساواة في مكان عملي، بغض النظر عن انتماءاتهم العرقية/ الثقافية.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
2	في العمل أشعر بالعزلة الاجتماعية بسبب انتمائي العرقي/ الثقافي.					
3	في العمل، يحصل الموظفون الذين يمثلون أقليات على فرص أقل.					
4	في العمل، لا يتسامح الأشخاص مع الآخرين من المجموعات العرقية/ الثقافية المختلفة.					
5	يقوم المشرفون بالتحقق من عمل مجموعتي ومراجعتي بدرجة أكبر من أعضاء المجموعات العرقية/ الثقافية الأخرى.					
6	هناك تمييز في المكان الذي أعمل فيه.					

ثالثًا: الشعور بالعزلة الاجتماعية

الآتي مجموعة من العبارات التي تقيس مدى شعورك بالعزلة الاجتماعية داخل الدولة التي تعمل بها، برجاء التعبير عن مدى موافقتك أو رفضك للعبارات التالية حيث "1" تعني أرفض بشدة و"5" تعني أوافق بشدة و"3" محايد.

م	العبارة	1	2	3	4	5
1	هناك سهولة في الارتباط بالآخرين.	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
2	أشعر بالعزلة عن الآخرين					
3	لديّ شخص أشارك مشاعري معه.					
4	أجد أنه من السهل التواصل مع الآخرين عندما أحتاج إلى ذلك.					
5	عندما أكون مع الآخرين، أشعر بالانفصال عنهم.					
6	أشعر بالوحدة وأنني بلا أصدقاء.					

رابعاً: الذكاء الثقافي

فيما يلي عشرة عبارات تعبر عن مدى خبرتك في التفاعل مع الآخرين من ثقافات مختلفة. برجاء حدد إلى أي مدى كل عبارة من هذه العبارات تصف مدى قدرتك للتفاعل مع هؤلاء الآخرين من ثقافات مختلفة.

م	العبارة	1 لا أو افق بشدة	2 لا أو افق	3 محايد	4 أو افق	5 أو افق بشدة
1	لدي وعي باختلاف ثقافات الشعوب الأخرى.					
2	أستطيع إعطاء أمثلة للاختلافات الثقافية من خلال تجريبي الشخصية وقرائي.					
3	أستمع بالحديث مع أشخاص من ثقافات مختلفة.					
4	لدي القدرة على الفهم الدقيق لمشاعر الأفراد من الثقافات المختلفة.					
5	أحياناً أحاول فهم الأفراد من ثقافات مختلفة بتخيل كيف يبدو الأمر من وجهات نظرهم.					
6	أستطيع تغيير سلوكي ليتناسب مع مختلف المواقف والأفراد من ثقافات مختلفة.					
7	يمكنني تقبل مشكلة التأخير في المواعيد دون أن أغضب عند التعامل مع الأفراد من ثقافات مختلفة.					
8	يمكنني معرفتي الثقافية من التعامل مع أفراد من ثقافات مختلفة.					
9	أعني كثيراً بتأثير الثقافة على سلوكي الشخصي، وعلى سلوك الآخرين من ثقافات مختلفة.					
10	أدرك مدى احتياجي للتخطيط المسبق لكيفية التعامل مع المواقف الثقافية والأفراد من ثقافات مختلفة.					

خامساً: نوايا الانسحاب

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس نواياك للانسحاب أو مغادرة الدولة التي تعمل بها والعودة إلى الدولة الأم، حيث "1" تعني أرفض بشدة و"5" تعني أوافق بشدة و"3" تعني محايد.

م	العبارة	1 لا أو افق بشدة	2 لا أو افق	3 محايد	4 أو افق	5 أو افق بشدة
1	كثيراً ما أفكر في مغادرة <u>(المملكة العربية السعودية)</u> كدولة <u>مضيفة</u> .					
2	ربما سأبحث عن مكان جديد للانتقال إليه قريباً.					
3	لا أستطيع أن أتخيل أنني سأعيش في دولة <u>(المملكة العربية السعودية)</u> لفترة طويلة.					

Some Factors Affecting Withdrawal Intentions among Arab Expatriates Working in the Kingdom of Saudi Arabia

Hessah abdullah Alhumayn

Dr. Rawya Mohamed Hassan

Dr.Wessam Mahmoud khedr

Abstract

International work assignments are one of the outcomes of globalisation and are the cornerstone of the success of multinational organisations. Research on international work assignments has traditionally focused on expatriates, who are defined as individuals relocate temporarily to a host country for work with or without support of an employing organisation (Panda, Pradhan, and Singh, 2022). Expatriates play a crucial role in organisations by providing unique skills and experiences, expanding the organisation's reach across borders, and enhancing cultural diversity and interaction within the organisation. In addition, expatriates can enhance the organisation's international and business relations and expand the international network (D'Oliveira & Persico, 2023).

Therefore, international organisations must provide a supportive environment for these expatriates. One of the most important aspects of support that the organisation can provide is fair treatment and equality in dealings between all working individuals, regardless of their nationalities, which gives expatriates a sense of psychological comfort and social familiarity within the work environment.

Given the challenges and problems that expatriates face in hosting countries, this study strived to focus on some of the psychological factors that may push expatriates to think leaving the host country, namely Workplace discrimination and Social isolation; The study also sought to test the interactive moderating role of cultural intelligence on the relationship between feelings of social isolation and intentions to withdraw from the host country. Furthermore, the study population consisted of Arab expatriate employees working in the Kingdom of Saudi Arabia, except for employees from the Gulf countries. The study sample consisted of 534 Arab expatriates in the Kingdom of Saudi Arabia. The results of the study concluded that discrimination at work and feelings of social isolation positively affect intentions to withdraw from the host country.

However, contrary to expectations, there is no significant effect of cultural intelligence on the relationship between feelings of social isolation and intentions to withdraw from the host country. To enrich our understanding to the results, the researcher conducted a number of semi-structured interviews with some of the expatriates in the study sample, and concluded that this result is related to a number of possible reasons, including, for example, the expatriate's familial factors and his family's inability to adapt to the host country.

The study recommended that business organisations should work to reduce discriminatory practices and behaviours that some managers or colleagues may commit towards their expatriate peers in order to achieve equality among all employees in the organisation regardless of their nationalities, affiliations, or cultural backgrounds.

Keywords

Workplace discrimination, social isolation, cultural intelligence, withdrawal intentions, expatriates, Kingdom of Saudi Arabia.

التوثيق المقترح للدراسة وفقا لنظام APA

الحمين، حصة عبد الله، حسن، راوية محمد، خضر، وسام محمود (2025). بعض العوامل المؤثرة على نوايا الانسحاب لدى المغتربين العرب العاملين بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 62(1)،

.498-455