

## دراسة وتحليل الموضوعات البحثية المتعلقة بالمغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم خلال المدة من 1997م حتى 2018م - دراسة مسح للأدبيات

سعيد بن تركي سعيد الشهراني

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

(قدم للنشر في 10/4/2019م، وقبل للنشر في 13/10/2019م)

**الكلمات المفتاحية:** الإدارة عبر الحدود، الاغتراب الذاتي، الكفاءات الدولية، الإدارة في بيئة متعددة الثقافات. **مُلخِّصُ البحث:** تهدف هذه الدراسة المسحية إلى سدِّ الفجوة المعرفية في المحتوى العربي حول المغتربين من تلقاء أنفسهم؛ للعمل عن طريق شرح تطوُّر مفهوم الاغتراب الذاتي، وتحليل الموضوعات البحثية، واستشراف مستقبل البحث من منظور العوامل الكلية macro، والمصغرة meso، والدقيقة micro. اعتمدت الدراسة على مسح أدبي للدراسات السابقة، وتحليل إحصاء بيبليوجرافي bibliometric analysis، ومن ثمَّ تحليل محتوى لموضوعات 213 دراسة thematic analysis باستخدام Nvivo 12. أظهرت نتائج التحليل ثمانية موضوعات بحثية تُمثِّل المتغيرات التابعة للمغتربين من تلقاء أنفسهم؛ وهي: العوامل المهنية، والتكيُّف، والخبرات والتجارب الدولية، وعوامل خاصَّة بالدولة المستضيفة، والمهنة من منظور فردي، وعوامل اجتماعية، وعوامل الدعم النفسي والمهني، وعوامل ثقافية. وقدمت الدراسة أنموذجاً نظرياً يقوم على العوامل الكلية والمصغرة والدقيقة، وتُمثِّل المتغيرات المستقلة.

### المقدِّمة

العودة من الغربة، حيث أوضح تقرير البنك الدولي أن عدد المغتربين للعمل في عام 2017م من الدول العربية بلغ أكثر من مائة وثلاثين ألف مغترب يعملون حول العالم (WorldBank, 2017). ولكن من الأهمية بمكان الإشارة إلى التفريق بين أدبيات الهجرة، وأدبيات الاغتراب. الحقل العلمي الأول هو علم الهجرة، وله أدبياته التي تدور حول هجرة العقول والكفاءات

على الرغم من انتشار ظاهرة الاغتراب الذاتي، أو ما يُعرف بالاغتراب من تلقاء النفس، للكفاءات من الدول العربية إلا أن المكتبة العربية فقيرة فيما يتعلَّق بالأبحاث النظرية، والدراسات التطبيقية التي تبحث في الخبرات والتجارب الشخصية والمهنية للمغتربين من تلقاء أنفسهم خلال فترة الاغتراب للعمل، وبعد

الجدول اللاحق رقم (1). مما استدعى القيام بهذه الدراسة المسحية التي قد يُستفاد من استنتاجاتها في مراحل بحثية استكشافية أو وصفية مستقبلاً.

### مشكلة الدراسة

إدراكاً لأهمية مشكلة نقص الدراسات المتعلقة بالمغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم في المكتبة العربية، والتي أظهرتها بيانات الجدول اللاحق رقم (1)، فإن الدراسة الحالية تسعى للإضافة إلى الحقل المعرفي الذي قدّمه العلماء السابقون حول المغتربين من تلقاء أنفسهم عن طريق الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. من هم المغتربون من تلقاء أنفسهم للعمل في دول أخرى؟ وكيف تطوّرت هذه الظاهرة من واقع الدراسات والأدبيات السابقة؟
2. ما هي أهمُّ الموضوعات البحثية والدراسات السابقة للمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل منذ 1997م حتى 2018م؟
3. كيف يتم الاستفادة من الإجابة عن الأسئلة السابقة في استشراف مستقبل البحث، وإثراء الفجوة المعرفية فيما يخصُّ المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل في العالم العربي؟

### أهمية الدراسة

تكمن الأهمية العلمية في بناء نموذج بحثي يقوم على أهمِّ العوامل والمتغيّرات التي ركزت عليها الدراسات السابقة حول المغتربين من تلقاء أنفسهم. ممّا يساعد في معرفة العلاقات والتداخلات بين مجموعة من المتغيرات والخصائص. وتتمثّل الأهمية العمليّة في

والأيدي العاملة لأسباب طوعية أو إجتماعية أو قسرية مثل: الحروب والصراعات السياسية والأوضاع الاقتصادية (AlAriss, 2010; Dos Santos & Postel-Vinay, 2003; الفيل, 2000). ويلقى موضوع الهجرة اهتماماً أكبر من الاغتراب في العالم العربي، ومن أشكال هذا الاهتمام الدراسات البحثية، والمؤتمرات العلمية، والتي كان آخرها مؤتمر العلوم الاجتماعية والإنسانية السادس عام 2017م والذي تضمّن محوراً وعدداً خاصاً في مجلة عمران للعلوم الاجتماعية والإنسانية، كان عنوانه الهجرة والشباب العربي: الهجرة والمستقبل (التحرير 2017).

الحقل العلمي الذي تهتمُّ به هذه الدراسة هو علم الاغتراب للعمل، ويدخل ضمن علم الإدارة الدولية، وإدارة الموارد البشرية الدولية، وكانت بداية هذا العلم مع حاجة الشركات الأمريكية الكبرى لإدارة مواردها البشرية الدولية حول العالم (Adler & Bartholomew, 1992; Aycan & Kanungo, 1997; Carney & Wilbraham, 1993; Guzzo, 1996; Pucik & Saba, 1998). كما تجدر الإشارة إلى أن أغلب الدراسات والأدبيات الخاصة بالمغتربين من تلقاء أنفسهم ركّزت على الكفاءات البشرية الدولية، عالية التأهيل والتخصص التي انتقلت للعمل في الخارج من دول مثل: أمريكا وأوروبا وأستراليا ونيوزلندا، وهذا يُجيد الأيدي العاملة التي ينعدم أو يقلُّ لديها التأهيل المهني (Baruch & Forstenlechner, 2017; Suutari & Brewster, 2000).

تتمثّل الفجوة المعرفية التي تسعى هذه الدراسة إلى إثرائها، في ندرة الدراسات العلمية بشكل عامّ، والمسحية بشكل خاصّ حول المغتربين من تلقاء أنفسهم في قواعد البيانات العربية. وهذا يظهر من واقع نتائج المسح الذي أظهرته هذه الدراسة في

الكفاءات البشرية من المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم.

- تقليل الاعتماد على الأدوات والسياسات والبرامج الموحدة في المنظمات فيما يخص إدارة المغتربين، على الرغم من اختلاف تجاربهم وخبراتهم ومُحفزاتهم الشخصية والمهنية.

قبل البدء بالإجابة عن أسئلة الدراسة، سوف يتم مراجعة الدراسات العربية والإنجليزية السابقة حول المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل من واقع قواعد البيانات العربية والعالمية. أهم الموضوعات البحثية والدراسات السابقة للمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل

#### حدود الدراسة

الحدود الزمنية: الدراسات العلمية المنشورة من عام 1997 وحتى 2018م في مجالات علمية محكمة، ذات تأثير بحثي عالمي. الحدود المكانية: قواعد البيانات العلمية العربية والعالمية. الحدود البشرية: المغتربون من تلقاء أنفسهم.

#### الدراسات العربية

اعتمدت هذه الدراسة على قواعد البيانات العربية التي تهتم بالعلوم الاجتماعية والإدارية والاقتصادية، واستخدمت الكلمات المفتاحية مثل: "مغتربين، مغتربون، غربة، مغترب، الاغتراب، الكفاءات الدولية، العقول الدولية ومرادفاتهما". والبحث أيضاً باستخدام الترجمة الإنجليزية للكلمات المفتاحية؛ من أجل الوصول إلى الدراسات السابقة المحكمة، ومعرفة مدى توفر معلومات ودراسات حول المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم في

تقديم استنتاجات قد تساعد المنظمات والمديرين في بيئة الأعمال العربية على إدارة المغتربين من تلقاء أنفسهم؛ بناءً على الأبعاد الثلاثة (الكلية والمنظمية والفردية)، بدلاً من الاعتماد على زاوية واحدة في النظر إلى المغترب، وهي غالباً الفرد.

#### أهداف الدراسة

- فهم أفضل للمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل، والفرق بينهم وبين نظرائهم من المغتربين والمهاجرين عن طريق توفير معلومات دراسية علمية باللغة العربية.
- التعرف على الموضوعات البحثية التي تُعنى بالمغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم من واقع الدراسات والأدبيات العلمية السابقة؛ وذلك من أجل الاستفادة منها وتوظيفها في تحفيز البحث باللغة العربية حول هذه الشريحة من الكفاءات البشرية الدولية في العالم العربي.
- توفير معلومات للمديرين والشركات تساعد على فهم ومعرفة خصائص المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم في العالم العربي، والفرق بينهم وبين نظرائهم المغتربين للعمل بمساعدة شركاتهم الأم في أوطانهم الأصلية. وذلك من أجل تنوع وتكييف أدوات إدارة الموارد البشرية الدولية لتناسب احتياجات المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم، وبيئة العمل في العالم العربي، عن طريق تصميم أدوات وبرامج تساعد المديرين والشركات على استقطاب وتوظيف وتطوير وإدارة

قواعد البيانات العربية. ويوضح الجدول رقم (1) قواعد البيانات العربية، وعدد الدراسات السابقة التي نُشرت حول المغتربين بشكل عام، والمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل. تمّ البحث عن الدراسات العلمية السابقة المحكمة التي نُشرت في مجالات علمية محكمة بين عام 1997م وهي سنة ظهور مصطلح المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم لأول مرة حتى نهاية عام 2018م.

جدول (1): الدراسات السابقة حول المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم في قواعد البيانات العربية

| قاعدة البيانات | عدد الدراسات المحكمة (مغتربون عام) | النطاق العلمي    | عدد الدراسات حول المغتربين للعمل من تلقاء | الدراسة                 |
|----------------|------------------------------------|------------------|---|-------------------------|
| EcoLink        | 231                                | اقتصاد وإدارة    | 0   | -                       |
| HumanIndex     | 124                                | العلوم الإنسانية | 0   | -                       |
| EduSearch      | 97                                 | تربوي/ تعليمي    | 1   | (العريس & أوزبلغن 2010) |
| IslamicInfo    | 59                                 | إسلامية/ قانونية | 0   | -                       |
| Al Manhal      | 2                                  | متعدد            | 0   | -                       |

- المصدر: إعداد الباحث

ذكر العريس وأوزبلغن (2010م) في دراستها عدّة أشكال من العوائق القانونية في دول المهجر التي تحول دون تكافؤ الفرص المهنية للمغتربين ذاتياً؛ بسبب النظرة الدونية لمؤهلاتهم وخبراتهم في بلدانهم الأصلية؛ مما يُعرق اندماجهم في سوق العمل في فرنسا. كما أشار الباحثان إلى أهمية تبني سياسات عمالية ومهنية تدعم التنوع العرقي، وتكافؤ الفرص؛ خاصّة للمغتربات من النساء (العريس & أوزبلغن 2010م). وكانت هذه الدراسة ضمن عدة مقالات نشرها العريس وآخرون حول مفهوم الاغتراب الذاتي، والفرق بينه وبين الهجرة والتوجّهات المهنية للمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل (Al Ariss & Crowley, 2013; AlAriss, 2010; Bozionelos, Al Ariss, & Porschitz, 2018).

تُعتبر ترجمة دراسة العريس وأوزبلغن (2010م) إضافة إلى محتوى المكتبة العربية، ولكن بالنظر إلى كونها ترجمة لمقالة نُشرت باللغة الإنجليزية، وتاريخ نشرها ومراحل تطوّر الأدبيات

يتضح من الجدول السابق أن المكتبة العربية لا تحوي أيّ دراسة عن المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم، والدراسة الوحيدة للمؤلفين العريس وأوزبلغن (2010م)، والتي كان عنوانها "محاولة فهم المغتربين بمبادرة ذاتية: تجارب وخبرات المسارات المهنية للمغتربين اللبنانيين، بمبادرة ذاتية في فرنسا؛ إنما هي في الواقع ترجمة لمقالة نُشرت باللغة الإنجليزية عن المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم (Al Ariss & Özbilgin, 2010). وكانت الدراسة تبحث في التوجّهات والخبرات المهنية لثلاثة وأربعين مغترباً من تلقاء أنفسهم للعمل في فرنسا؛ حيث أشار الباحثان إلى صعوبة التفريق بين المغترب والمهاجر؛ خاصّة إذا قرّر المغترب الإقامة الدائمة في بلد المهجر، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود قصور واضح في الدراسات السابقة التي تبحث في تجارب وخبرات المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم؛ خاصّة من الدول النامية مقارنةً بالمغتربين من نفس الفئة من الدول المتقدمة. كما

والبحث عن المغامرة، والتعرّف على الثقافات الأخرى، والتعلم، والكثير من الفضول عن الثقافات الأخرى ( Inkson, Arthur, Pringle, & Barry, 1997). ومن ثمّ قام Suutari و Brewster (2000م) بعد ثلاث سنوات بتوجيه الدراسات في هذا المجال على المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل من أجل التركيز على الكفاءات الدولية التي تستضيفها المنظمات الدولية في دول خارج أوطانهم للعمل؛ أسوةً بنظرائهم من المغتربين التقليديين المرسلين من قِبَل شركات في أوطانهم الأصلية (Inkson and Suutari & Brewster 2000). وفي المقابل اقترح Inkson and Myers (2003a) في دراستها أن يكون هناك مصطلح مختلف للاغتراب الذاتي الذي لا يقتصر على العمل، ويُطلق عليه الاغتراب من أجل الخبرة الدولية؛ ليشمل بذلك المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل، ولكنّ واقع النشر والدراسات السابقة يعكس التركيز على المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل مقارنةً بالمغتربين من تلقاء أنفسهم بحثاً عن الخبرة الدولية.

تُعتبر دراسة Suutari و Brewster (2000م) حجر زاوية في تغيير مفهوم الاغتراب الذاتي لأغراض مختلفة، إلى الاغتراب من أجل العمل والتطوير المهني، وهذا ما قامت عليه الدراسات والأدبيات اللاحقة لدراسة Suutari و Brewster (2000)، وبدأ العلماء المختصّون بالإدارة الدولية، وإدارة الموارد البشرية الدولية بالعديد من الدراسات التي سعت إلى وضع تعريف للمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل. ومن الدراسات التي قدّمت تعريفاً وتوضيحاً لمفهوم الاغتراب الذاتي للعمل دراسة Cerdin and Selmer (2014) التي قدمت أربعة معايير يُبنى عليها تعريف المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم. المعيار الأول الذي اقترحه الباحثان أن يتضمنّ التعريف

والدراسات السابقة للمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل؛ فإن هناك حاجةً لإجراء المزيد من الدراسات باللغة العربية من أجل مواكبة الجديد حول ما يُنشر من الدراسات النظرية والتطبيقية. فقد نُشرت العديد من الدراسات التي أطّرت مفاهيم هذه الفئة من المغتربين، وقدّمت الكثير من التعريفات والفروقات الشخصية والمهنية بين المغتربين من تلقاء أنفسهم، ونظرائهم من شرائح المغتربين للعمل المختلفة؛ مثل: المغتربين التقليديين المرسلين للعمل من قِبَل شركات في أوطانهم الأصلية؛ ولتحقيق ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سدّ الفجوة المعرفية، وبناء مجتمع المعرفة باللغة العربية عن طريق الإجابة عن أسئلة الدراسة، وتقديم هذه الفئة من الكفاءات الدولية من المغتربين للمكتبة العربية والباحث العربي.

### تطوّر مفهوم الاغتراب الذاتي للعمل

من أجل الإجابة عن السؤال الأول للدراسة؛ قام الباحث بحصر الدراسات التي اهتمّت بتعريف مفهوم الاغتراب الذاتي، ومن ثمّ استعراض تطور هذا المفهوم حتى الوصول إلى المعايير التي اعتمدت عليها أغلب الدراسات، والتي توضح الفرق بينهم وبين المغتربين المرسلين من قِبَل شركات أو نظرائهم من الكفاءات المهاجرة. ظهر مصطلح "المغتربين من تلقاء أنفسهم" لأول مرّة في دراسة Inkson وزملائه عام 1997م، وكان تقديماً لنوعية من التجارب والخبرات الدولية، تختلف عن تلك المهنية التي يحصل عليها المغتربون ممّن أرسلوا من قِبَل شركات، والتي يكون التركيز فيها على تحقيق أهداف الشركة من جهة، وإثراء الجانب المهني للفرد المغترب من جهة أخرى. في البداية لم يكن السفر للعمل هو المحفّز الرئيس للمغتربين من تلقاء أنفسهم، وإنما كان من بين محفزات الاغتراب الذاتي: التطوير الشخصي،

### المنهجية

اعتمدت هذه الدراسة على مصادر بيانات ثانوية من واقع قواعد البيانات العالمية التي لها تأثير بحثي عالمي، ولمدة زمنية من 1997 وحتى 2018م؛ من أجل الوصول إلى الدراسات السابقة، بحثت هذه الدراسة في قواعد المعلومات المشهورة في محتوى علم الإدارة (Ariss & Crowley-Henry, 2013; ) والتي تنشر دراسات علمية محكمة في مجالات علمية لها مرجعية استشهادات وسجلات تأثير بحثي عالمي، مثل: Web of science و EBSCO و ProQuest و Scopus و Elsevier. وتمّ التركيز على الدراسات التي كان الغرض منها بحث ودراسة المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم؛ وذلك عن طريق استخدام أكثر من 20 كلمة مفتاحية للاغتراب الذاتي تم عرضها ومراجعتها من قِبَل مُتخصِّصين وباحثين في الحقل العلمي الذي يهتمُّ بالمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل من أجل الوصول لأكبر عدد من الدراسات التي لها علاقة مباشرة بهذه الفئة. وكان مجموع الدراسات العلمية 557 دراسة، تمّ فرزها لاحقاً من أجل استبعاد الدراسات المُكرّرة في قواعد البيانات المختلفة، والدراسات التي لا تتوافق مع معايير التعريف لدراسة Cerdin and Selmer (2014) الذي اعتمدت عليه هذه الدراسة، أو تلك التي لم يكن الغرض الأساسي منها المغتربين من تلقاء أنفسهم، وكان المجموع النهائي للدراسات 213 دراسة علمية محكمة. من أجل فهم أفضل للموضوعات البحثية التي قدّمها هذه الدراسة، تم استخدام النموذج النظري الذي قدمته دراسة (Crowley-Henry, 2012) و (Ariss & Crowley-Henry, 2013)، ويقوم على تصنيف العوامل الموضوعية إلى كُليّة macro (مستوى الدولة) ومُصغّرة meso (مستوى المنظمة) ودقيقة micro (مستوى الفرد)؛ وذلك من أجل فهم التداخل

مصطلح الاغتراب الذاتي؛ وذلك دون تدخّل أو دعم من جهة عمل خارج الدولة المستضيفة، وهذا المعيار يضمن التفريق بين فئة المغتربين من تلقاء أنفسهم، والمغتربين التقليديين المرسلين للعمل من قِبَل منظمات في الخارج. المعيار الثاني: يتعلّق بالانتظام في عمل أثناء الاغتراب لفترات عملٍ تصل لستين أو خمس سنوات (Guzzo, 1996). ويساعد هذا المعيار على التفريق بين المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل، ونُظرائهم من المهاجرين ذوي التأهيل المهني العالي الباحثين عن الاستقرار في دول أخرى، من أجل البحث عن حياة أفضل في بلدان المهجر، ويستبعد هذا المعيار المغتربين للعمل مؤقتاً، أو التي تكون زيارات عملهم في الخارج قصيرة. المعيار الثالث: يتعلّق بشرط الإقامة المؤقتة في بلد الاغتراب مع وجود نيّة لعودة المغترب للعمل من تلقاء نفسه يوماً ما لموطنه الأصلي بعد انقضاء فترة عمله في الدولة المستضيفة. وهذا المعيار يساعد على تمييز هذه الفئة عن نُظرائهم من المهاجرين التي تكون مدة إقامتهم طويلة جداً، أو دائمة في الدولة المستضيفة. المعيار الرابع والأخير: يتعلّق بشرط التأهيل والمهارات العالية للمغترب من تلقاء نفسه، وهذا المعيار يجعل المغتربين من تلقاء أنفسهم مستوى قريباً من المغتربين التقليديين الذين يتم إرسالهم للعمل في الخارج عن طريق الشركات، بناءً على الاحتياج لمهاراتهم وتأهيلهم المهني العالي. وساعدت هذه المعايير على توضيح مفهوم الاغتراب الذاتي للعمل، والفرق بين أتباعه وبين غيرهم من المهاجرين والمغتربين لأغراض وفترات عمل مختلفة.

بعد التعرّف على تطور مفهوم الاغتراب الذاتي للعمل، سوف تقوم هذه الدراسة بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة للتعرف على أهم الموضوعات البحثية حتى الآن التي ركزت على المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل.

من تلقاء أنفسهم حسب الدول. وأخيراً يُوضَّح شكل (3) الدراسات السابقة حسب الحقول العلمية، ويُلاحظ أن الإدارة والأعمال هما الحقلان المهمان للمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل. لاحقاً تمَّ استخدام برنامجي Endnote X7 و Nvivo 12 لتحليل المحتوى والموضوعات البحثية من واقع الدراسات السابقة. يُوضَّح جدول (1) آلية تحليل المحتوى لموضوعات الدراسات السابقة بناءً على العوامل الكلية والمُصغرة والدقيقة. ويُوضَّح جدول (3) أهمَّ الموضوعات البحثية، وأهمَّ الدراسات السابقة التي ركزت عليها من واقع قواعد المعلومات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة باستخدام برنامجي Endnote X7 و Nvivo 12 في تحليل المحتوى.

### المتغيّرات محل الدراسة

سوف نتناول الموضوعات البحثية التي أظهرتها نتائج التحليل كمتغيّرات تابعة للمغتربين من تلقاء أنفسهم، وهي العوامل المهنية والتكيّف في الدول المستقلة، والخبرات والتجارب الدولية، والدولة المستضيفة، والمهنة من منظور فردي، والعوامل الاجتماعية، وعوامل الدعم النفسي والمهني، والعوامل الثقافية، والنظر لها من خلال المتغيّرات المستقلة الثلاثة (الكلية والمنظمية والفردية)، والتي تُمثّل النموذج البحثي التي تقوم عليه الدراسة الحالية.

بين الموضوعات البحثية التي قدّمتها الدراسات السابقة حول الكفاءات الدولية من المغتربين من تلقاء أنفسهم من منظور الفرد والمنظمة والدولة.

### تحليل البيانات

من أجل الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة، تمَّ تحليل البيانات على ثلاثة مستويات مُتتابة sequential phases، حيث قام الباحث أولاً: باتباع تحليل إحصاء بيلوجرافية bibliometric analysis للدراسات السابقة، فيما يتعلّق بأعداد الدراسات السابقة، أهمَّ الباحثين من واقع بيانات الاستشهادات، والتي ظهرت نتائجها في شكل (4) وحتى شكل (11). ثانياً: قام الباحث بالاعتماد على طريقة تكرار النص text frequency query وأظهر التحليل ثمانية موضوعات تمَّ عرضها في جدول (3). ثالثاً: اعتمد الباحث على طريقة تحليل المحتوى للموضوعات البحثية الثانية، والتي تظهر طريقتها في جدول (2) لبناء النموذج النظري للدراسة.

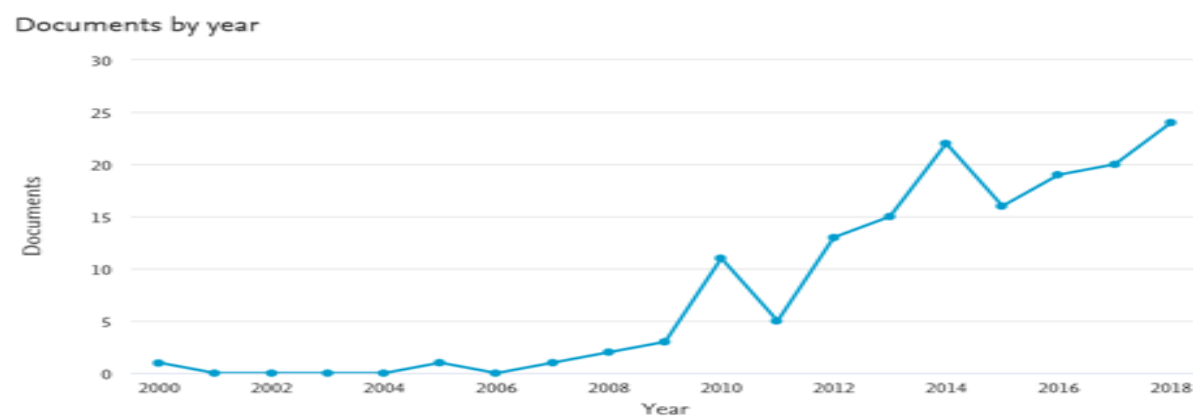
أتّضح من تحليل البيانات للأوراق العلمية المحكمة حول المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم بأن هناك ارتفاعاً سنوياً في عدد الدراسات العلمية المنشورة من عام 2000م وحتى نهاية عام 2018م حول هذه الفئة من الكفاءات الدولية حسب البيانات في شكل (1). ويُوضَّح شكل (2) النشر العلمي حول المغتربين

جدول رقم (2): آلية تحليل المحتوى لموضوعات الدراسات السابقة من منظور العوامل الكلية والمصغرة والدقيقة

| الاصطلاح المستخدم  | أمثلة من واقع الدراسات السابقة  | الترميز |
|--|---|---------|
| العوامل الكلية Macro factors<br>العوامل المتعلقة بالدولة المستضيفة مثل: الثقافة،<br>التكيّف... | “The current research is based on working-abroad experiences of academics as self-initiated expatriates in a new culture” | ك1      |

|   |   |    |
|---|---|----|
|   | <p>تتعلق الدراسة الحالية بخبرات الأكاديميين المغتربين من تلقاء أنفسهم المكتسبة في ثقافة جديدة.</p> <p>SIEs are less critical and more willing than OEs to emulate typical Brazilian behaviors for resolving problems related to adaptation to the country</p> <p>المغتربين من تلقاء أنفسهم أقل انتقاداً ولديهم استعداد أكثر من المرسلين من قِبَل المنظمات لمحاكاة السلوك البرازيلي.</p> |    |
| <p>meso factors<br/>العوامل المصغرة<br/>العوامل المتعلقة بالمنظمات أو الشركات مثل: الدعم النفسي والمهني، والعوامل المهنية.</p>              | <p>“Findings show that structural arrangements for SIEs in 'host country limit the investment in career development opportunities to support SIEs..”</p> <p>أظهرت النتائج أن المغتربين من تلقاء أنفسهم يفتقرون للدعم المهني من قبل المنظمات لكونهم استقطبوا ولديهم الخبرات الكافية.</p>   | 1م |
| <p>micro factors<br/>العوامل الدقيقة<br/>العوامل على مستوى الأفراد المغتربين من تلقاء أنفسهم مثل: المهنة من منظور فردي، والمرافقين لهم.</p> | <p>“...by connecting individual career characteristics with career satisfaction, job satisfaction and intention to leave.”</p> <p>من خلال ربط صفات المنظور الفردي المهني مع الرضا المهني والرضا الوظيفي ونية ترك المغترب للعمل.</p>   | 1د |

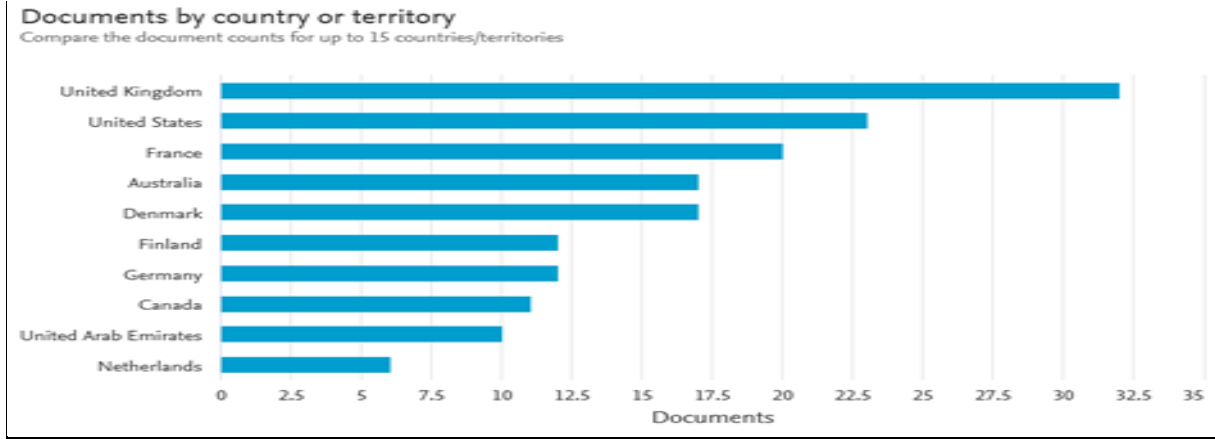
المصدر: إعداد الباحث.



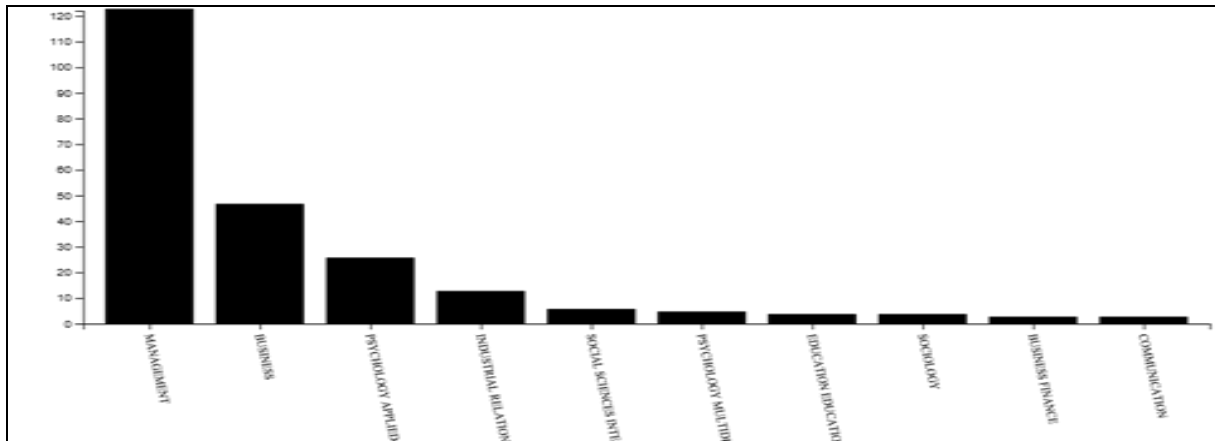
شكل رقم (1): المقالات العلمية المنشورة حول المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم من عام 2000 وحتى 2018م (Scopus)



سعيد الشهري: دراسة وتحليل الموضوعات البحثية المتعلقة بالمغترين للعمل من تلقاء أنفسهم



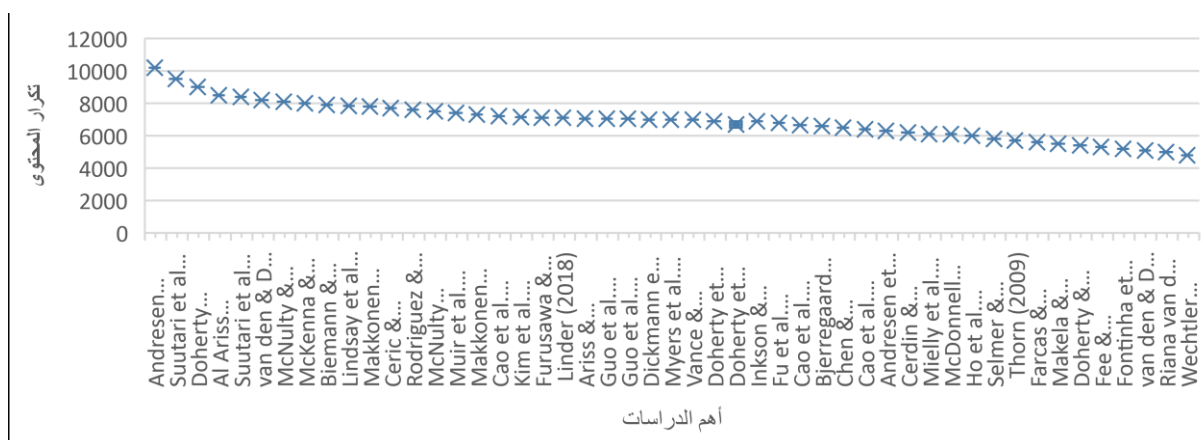
شكل رقم (2): النشر العلمي حول المغترين للعمل من تلقاء أنفسهم حسب الدول (Scopus)



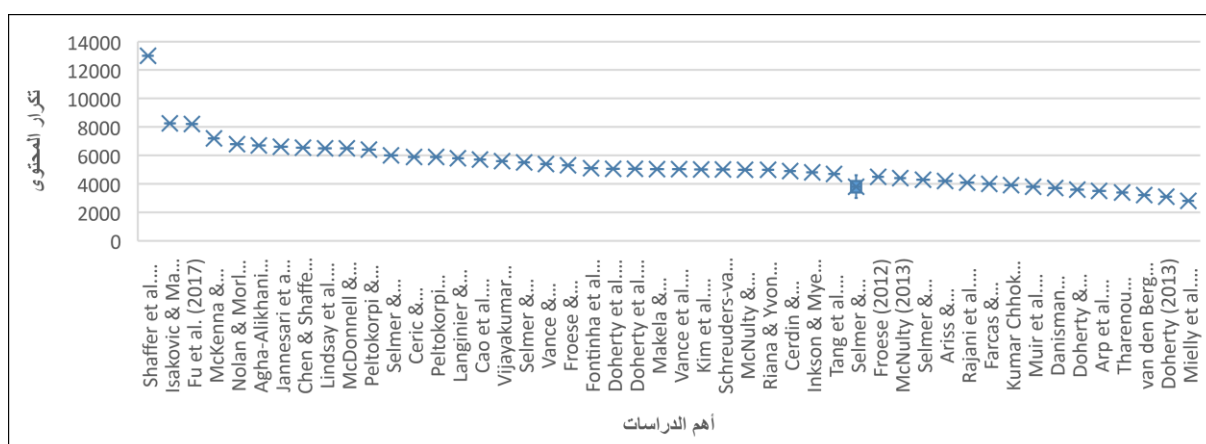
شكل رقم (3): النشر العلمي حول المغترين للعمل من تلقاء أنفسهم حسب الحقول العلمية (Web of science)

جدول رقم (3): استنتاجات الموضوعات البحثية للمغترين من تلقاء أنفسهم من عام 1997 وحتى 2018 م.

| أهم الدراسات | تكرار المحتوى (TFQ) | أهم الموضوعات البحثية                    |
|--------------|---------------------|--|
| شكل (4)      | 13580               | عوامل مهنية (career)                     |
| شكل (5)      | 6004                | التكيف في الدول المستضيفة (adjust)       |
| شكل (6)      | 5675                | الخبرات والتجارب الدولية (experience)    |
| شكل (7)      | 3310                | الدولة المستضيفة (host)                  |
| شكل (8)      | 4402                | المهنة من منظور فردي (individual career) |
| شكل (9)      | 4357                | عوامل اجتماعية (social)                  |
| شكل (10)     | 3791                | عوامل الدعم النفسي والمهني (support)     |
| شكل (11)     | 6652                | عوامل ثقافية (culture)                   |

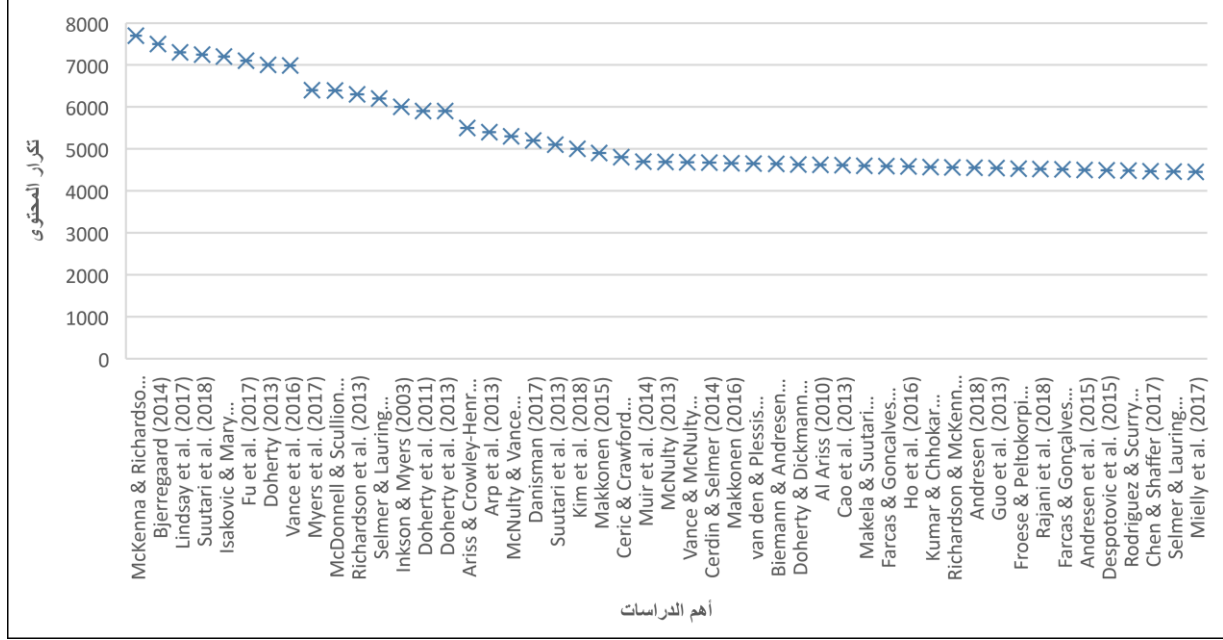


شكل رقم (4): عوامل المهنية

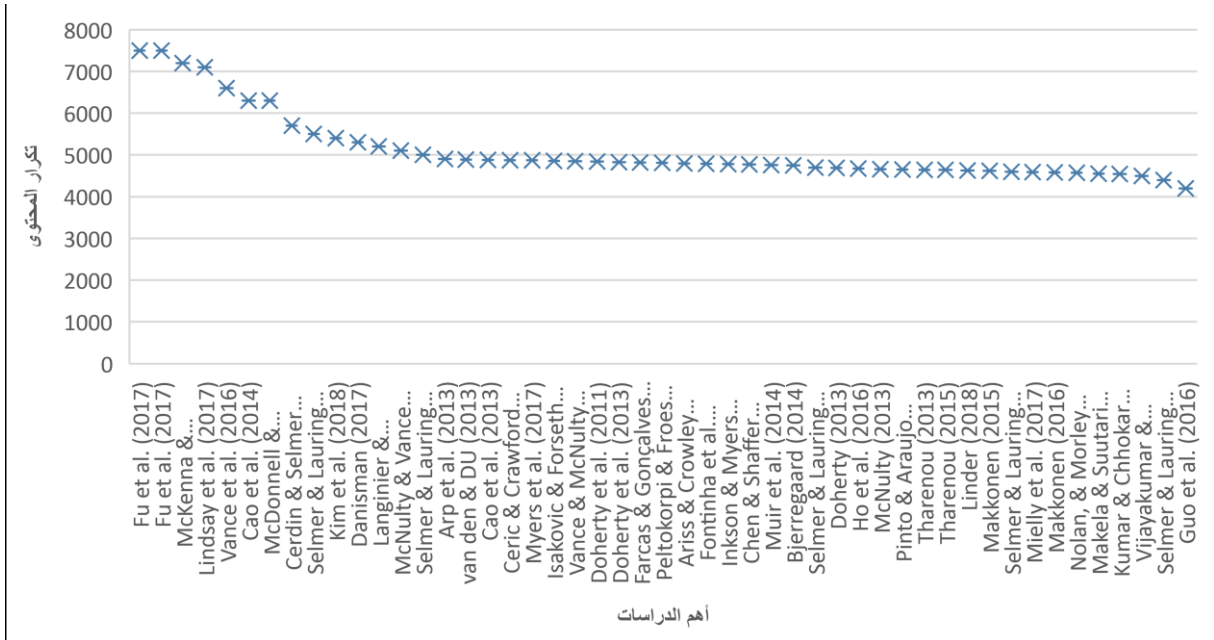


شكل رقم (5): التكيف في الدولة المستضيفة

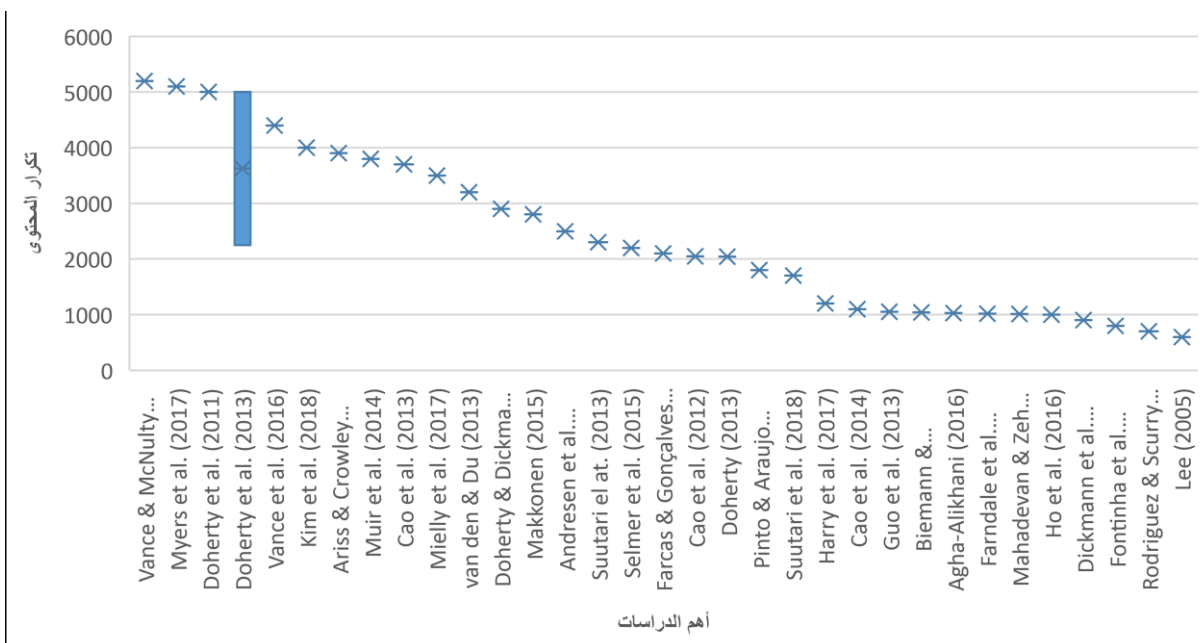
سعيد الشهراني: دراسة وتحليل الموضوعات البحثية المتعلقة بالمغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم



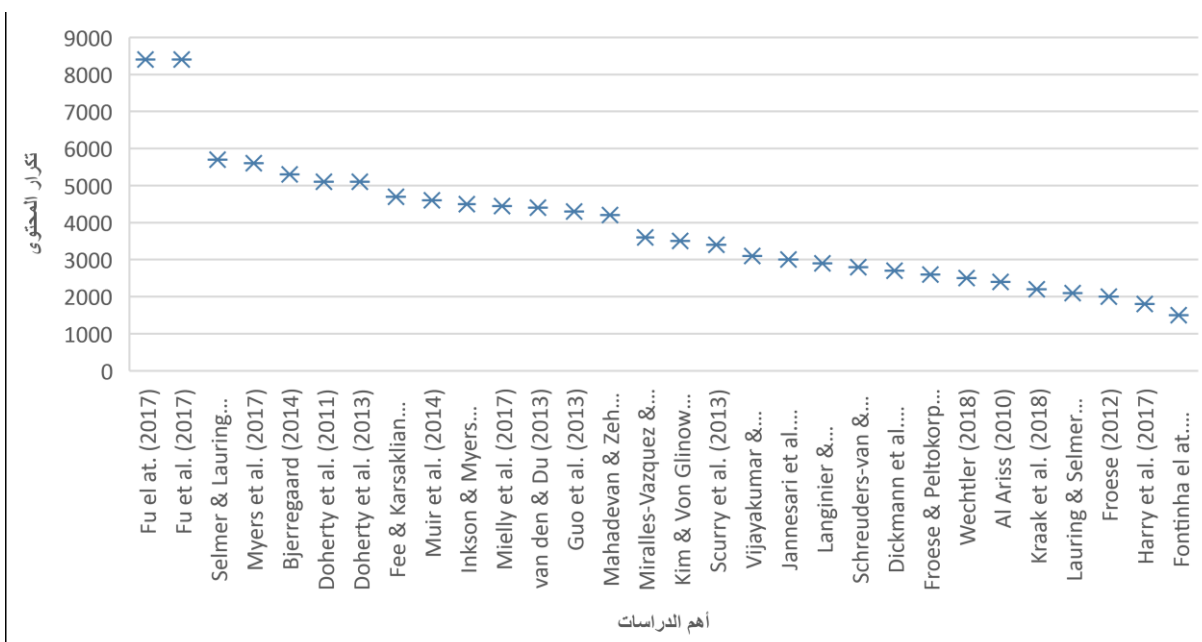
شكل رقم (6): الخبرات والتجارب الدولية



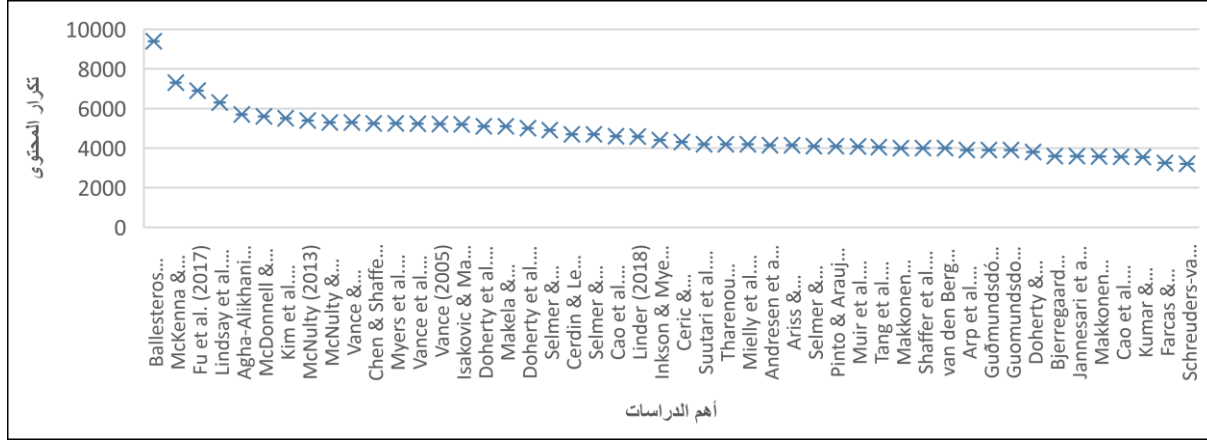
شكل رقم (7): الدولة المستضيفة



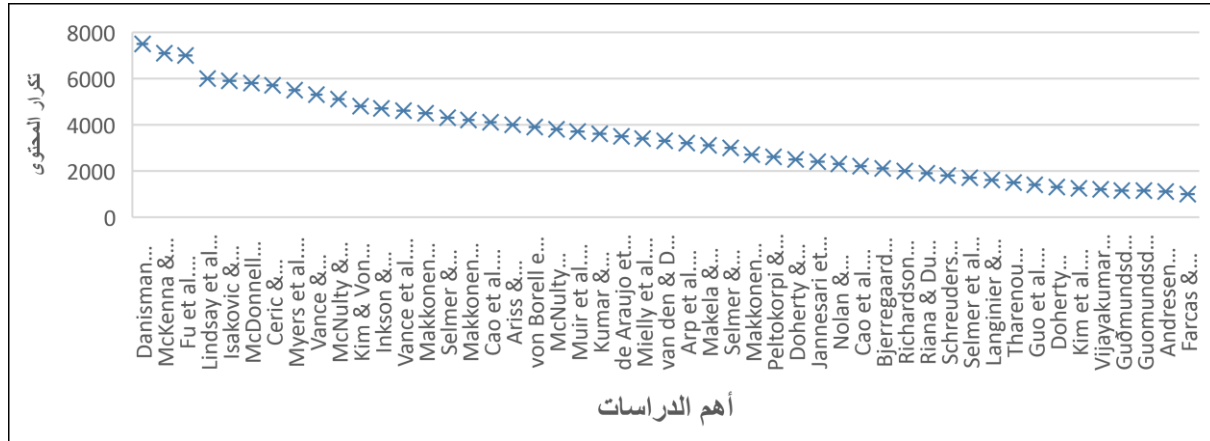
شكل رقم (8): المهنة من منظور فردي



شكل رقم (9): عوامل اجتماعية



شكل رقم (10): عوامل الدعم النفسي والمهني



شكل رقم (11): عوامل ثقافية

الموضوعات البحثية والدراسات السابقة للمغتربين من تلقاء

أنفسهم للعمل

العوامل المهنية

رَكَزَت بعض الدراسات السابقة على الجانب المهني للمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل؛ وذلك من أجل التعرّف على

وبعد استعراض البيانات المتعلقة بأهم الموضوعات البحثية،

سوف تقوم هذه الدراسة بإلقاء الضوء على كل موضوع بحثي

على حدة؛ للتعرف على أهم المفاهيم والمصطلحات العلمية

الخاصة بالمغتربين من تلقاء أنفسهم من واقع الدراسات السابقة.

أظهرت النتائج أن النساء يُفضّلن بناء خبرات العمل في الخارج عن طريق الاغتراب الذاتي أكثر من الاغتراب عن طريق الشركات، وذلك في دراسة اشتملت على 67 من المغتربين المرسلين من قبل شركات مقابل 126 من المغتربين من تلقاء أنفسهم (Andresen et al., 2015). وأخيراً أظهرت النتائج أن عمل المغتربين من تلقاء أنفسهم في دول أخرى لمدة طويلة يُساعدهم على بناء الخبرات والتجارب الدولية، ورأس المال المهني، وله أثر إيجابي على نجاحهم وظيفياً ومهنياً (Vesa Suutari, Chris Brewster, Liisa Mäkelä, Michael Dickmann, & Christelle Tornikoski, 2018).

### التكثيف في الدول المستضيفة

لا يقلُّ موضوع التكثيف في الدول المستضيفة أهمية عن الجانب المهني للمغترب، وقد أثبتت دراسة (Cao, Hirschi, & Deller, 2013) أن هناك علاقة إيجابية بين التكثيف الاجتماعي، ورفاهية المغترب، وبين كونه يتحمّل مسؤولية أكبر في إدارة وتطوير الجانب المهني له بشكل فردي بعيداً عن تحكّم المنظمة أو ما يُعرف بمصطلح هال "Protean Career" (Hall, 1996). هناك العديد من الدراسات التي بحثت في عوامل التكثيف في بلدان الاغتراب، ومنها على سبيل المثال دراسة (Peltokorpi & Froese, 2009) التي بحثت في أوجه التكثيف الوظيفي، والتكثيف الاجتماعي، والتكثيف العام لعينة اشتملت على مائة وأربعة وعشرين من المغتربين من تلقاء أنفسهم، واثنين وخمسين من المغتربين المرسلين من قبل شركات للعمل في اليابان. وقد اتّضح من النتائج أن عينة الدراسة من المغتربين من تلقاء أنفسهم تفوّقت في جانب التكثيف الاجتماعي مع الأفراد المحليين، على الرغم من الدعم المهني والشخصي الذي يلقاه نظراً لهم من المغتربين من قبل شركات. وقد فسّر المؤلفان هذا

هذه الفئة، واستكشاف الفروقات المهنية بينها وبين نظرائها من الكفاءات الدولية الأخرى. ومن هذه الدراسات ما قام به Dickmann (2018) وزملاؤه من أجل استكشاف رأس المال المهني (Career capital) لدى اثنين وخمسين من المغتربين من تلقاء أنفسهم مقارنة باثنين وثمانين من المغتربين المرسلين من قبل شركاتهم. وقد خلصت دراستهم التي اعتمدت على أسلوب البحث الطولي (longitudinal study) إلى أن كلا العيّنتين استطاعتا أن تبني رأس المال المهني خلال سنوات الاغتراب إلا أن عينة المغتربين من قبل الشركات كانت أكثر وضوحاً بالمحفزات المهنية، والعائد على علاقتهم الشخصية والمهنية من الاغتراب أكثر من نظرائهم المغتربين من تلقاء أنفسهم (Dickmann et al., 2018). وقد توقّع الباحثون أن وجود المغتربين المرسلين من قبل شركاتهم في وظائف قيادية أو مناصب عالية مقارنةً بالمغتربين من تلقاء أنفسهم، قد يكون أحد أسباب هذا الاختلاف في النتائج. وقام علماء آخرون بإجراء دراسات للنظر في الفروق المهنية بين المغتربين من تلقاء أنفسهم والمغتربين من قبل شركات، وكان أبرزها دراسة (Cerdin & Le Pargneux, 2010) التي اعتمدت على نظرية (Schein 1990) لمعرفة المسارات المهنية لعينة اشتملت على 138 من المغتربين من تلقاء أنفسهم، ويقابلهم 165 من المغتربين المرسلين من قبل شركات. وقد ظهر من النتائج تشابه كبير بين الفئتين من المغتربين فيما يتعلّق بقلّة اهتمامهم بالأمان الوظيفي، وانجذابهم تجاه المهنة التي توفر لهم أسلوب حياة تناسبهم، ومرونة أكثر يجودونها أثناء الاغتراب للعمل.

ومن جهة أخرى أتاح الاغتراب الذاتي فرصة سانحة للنساء لبناء وتطوير الجانب المهني الدولي، ومناقسة الرجال الذين ركّزت عليهم المنظمات في أعمالها الدولية في الخارج إلى وقت قريب (Andresen, Biemann, & Pattie, 2015). حيث

على أهمية خبرات العمل في الخارج، والتجارب الدولية في التطور المهني للمغتربين من تلقاء أنفسهم. كما أكدت دراسة (Biemann & Andresen, 2010) على أن هذه الفئة لديهم مرونة أكثر في التنقل بين الوظائف والمهن المختلفة، وأبعد من ذلك بين المنظمات والقطاعات الصناعية في بلدان الاغتراب مقارنةً بنظرائهم من المغتربين عن طريق منظمات. وقد دعمت هذه النتائج دراسة (Alshahrani & Morley, 2015) التي خلصت إلى أن المغتربين من تلقاء أنفسهم كانوا أكثر من نظرائهم المرسلين عن طريق شركات تنقلًا على مستوى الدول، وداخل الدولة المستضيفة بين الوظائف والمهن والقطاعات الصناعية المختلفة.

#### الدولة المستضيفة

كان ولا يزال مكان الاغتراب موضوعًا مهمًا في تكييف وجذب وبناء خبرات المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل في دول دون أخرى. ركزت الكثير من الدراسات السابقة على الدول المستضيفة ودورها في التطوير الوظيفي والمهني للمغتربين من تلقاء أنفسهم مثل: دراسة (Cao, Hirschi, & Deller, 2014) التي خلصت إلى أن بقاء المغترب في الدولة المستضيفة مرهونٌ بالرضا المهني، والدعم الذي يجده من المنظمة المستضيفة. وفي المقابل قام كلٌّ من (Richardson & McKenna, 2006) بدراسة علاقة الدولة المستضيفة بالدولة الأمّ لعينة اشتملت على ثلاثين من المغتربين البريطانيين من تلقاء أنفسهم ممن يعملون في نيوزلندا وسنغافورة وتركيا والإمارات العربية المتحدة. واتضح من دراستهم أن هناك خمسة أبعاد يُمكن النظر من خلالها إلى مدى قوة أو ضعف علاقة الدولة الأمّ بالدولة المستضيفة

الاختلاف إلى حاجة المغتربين من تلقاء أنفسهم إلى التفاعل، وبناء العلاقات قبل وبعد السفر للعمل في الدولة المستضيفة، وهذه النتيجة أكدتها دراسة (Froese, 2012) على عينة من المغتربين من تلقاء أنفسهم في كوريا الجنوبية. وفي المقابل وجدت دراسة (Selmer & Lauring, 2016) أن التباين الثقافي للمغترب له تأثير مباشر في عوامل التكيف الوظيفي الثلاثة (الاستيعاب الوظيفي) و (الاندماج الوظيفي) و (الجهد الوظيفي) لعينة شملت 640 من المغتربين من تلقاء أنفسهم في الصين.

#### الخبرات والتجارب الدولية

يُعتبر عامل الخبرة والتجربة الدولية من أهمّ الموضوعات التي بحثت فيها الدراسات السابقة؛ وذلك من أجل معرفة تأثيرها على رأس المال المهني والمعرفي للمغترب، وكأحد المحفّزات لسفر المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل خارج أوطانهم. ليس مستغربًا إذا ما علمنا أن الاغتراب الذاتي كان في الأصل من أجل الحصول على التجربة والمعرفة التي لم يتسنّ للمغتربين من تلقاء أنفسهم الحصول عليها عن طريق الاغتراب المدعوم من قبل شركات في أوطانهم الأصلية. وكان يُطلق عليهم في بداية تطوّر أدبيات الاغتراب الذاتي (المغتربون بدافع الخبرات الدولية) (Overseas experience) كما ورد في عدد من الدراسات السابقة مثل: دراسة (Inkson & Myers, 2003b) ودراسة (Inkson et al., 1997). كما أكّدت العديد من الدراسات على أهمية الخبرات والتجارب الدولية للمغتربين من تلقاء أنفسهم، ومن ذلك دراسة (Biemann & Andresen, 2010) ودراسة (Kuzhabekova & Lee, 2018) التي أكدت

(Rousseau, 1996) ليقدم نوعاً من الإدارة المهنية الفردية التي تتجاوز حدود المنظمة، ويكون الفرد مسؤولاً فيها عن التخطيط المهني، والقرارات المهنية التي تتجاوز سلطة المنظمة التقليدية، وتعطي الفرد مساحة أكبر للتنقل خارج الإدارة والمنظمة والقطاع الصناعي بأكمله. وأجريت العديد من الدراسات على المغتربين من تلقاء أنفسهم لمعرفة مدى توافق مساهم المهني الدولي مع مفهوم إدارة المهنة خارج حدود المنظمة، ومنها على سبيل المثال: دراسة (Andresen et al., 2015) التي أظهرت نتائجها أن المغتربين من تلقاء أنفسهم لديهم خيارات مهنية وتنقلات في مساراتهم المهنية أكثر من نظرائهم المغتربين المرسلين من قبل شركات، ويحملون الفكر المهني الفردي اللامحدود (Inkson et al., 1997). وفي المقابل أظهرت النتائج أنه لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية، فيما يتعلق بالتوجهات المهنية اللامحدودة بالمنظمة boundaryless بين المغتربين من تلقاء أنفسهم، والمغتربين عن طريق شركات (Cerdin & Le, 2010).

### عوامل اجتماعية

يتضح من الدراسات السابقة أهمية دور الأسرة في قرار الاغتراب والسفر الدولي، وهذا يظهر في نتائج الدراسات التي ركزت على المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل، ومنها دراسة (Richardson, 2006) التي أظهرت أن دور الأسرة خاصة الزوج أو الزوجة والأطفال لا ينحصر في دعم قرار الاغتراب الذاتي للعمل في الخارج فقط، وإنما يتعدى ذلك إلى مدى استفادة عائلة المغترب من الاغتراب في بناء مهاراتهم الثقافية والتعليمية والشخصية واللغوية. من المصاعب التي تواجه المغتربين من تلقاء أنفسهم في كثير من الدول تتمثل في عدم تأقلم العائلات أو عدم الاستقرار نظراً لكثير من الاختلافات الثقافية أو الاجتماعية، وبناء العلاقات، ولكن هذا يختلف في بعض الدول

للمغترب من تلقاء نفسه. وتشمل هذه الأبعاد (1) مدى وجود العائلة والأصدقاء (2) عدد مرات السفر بين الدولتين (3) مستوى الوضع الوظيفي في الدولة المستضيفة (4) مدى العزلة في الدولة المستضيفة وأخيراً (5) نية العودة إلى الدولة الأم. وتعتبر هذه الأبعاد إضافة إلى النموذج النظري الذي قدمته دراسة (Black & Gregersen, 1992) في العلاقة بين الشركة الأم والشركة المستضيفة، وانعكاسها على مدى تكيف المغترب في الدولة المستضيفة. وقد وجد (Rodríguez & Yepes, 2018) في دراستهم على 870 مغترباً إسبانياً في ألمانيا أن الإلمام بلغة الدولة المستضيفة له أثر بالغ في التطور المهني، وبناء العلاقات للمغتربين من تلقاء أنفسهم. وخلصت نتائج دراستهم أنه من الصعوبة تعلم لغات مثل الألمانية في فترة وجيزة؛ مما يؤثر على المغترب وعلاقاته الشخصية والمهنية، حتى وإن كانت اللغة الإنجليزية هي اللغة الرسمية في أماكن العمل. وقد واجه المغتربون من تلقاء أنفسهم من أستراليا صعوبات للتأقلم والعمل في كوريا الجنوبية نظراً لعدم إتقان اللغة الكورية (Despotovic, Hutchings, & McPhail, 2015).

### المهنة من منظور فردي

ظهر مفهوم المنظور الفردي المهني بعد سيطرة المنظمة لوقت طويل على أدبيات الإدارة والتخطيط والتطوير المهني للأفراد. وأصبح علم الإدارة ينظر إلى المفهوم المهني الجديد على أنه بيئة مشتركة بين الفرد والمنظمة، ومن ذلك ما يقوم به المغتربون من تلقاء أنفسهم من دور ذاتي في إدارة وتطوير الجانب المهني بشكل فردي خلافاً للدعم المنظمي الذي يتمتع به نظراؤهم من المغتربين المرسلين من قبل شركات (Altman & Baruch, 2012). ومن المفاهيم المهنية الجديدة ما يُسمى "لامحدود" أو boundaryless وظهر هذا المفهوم أول مرة (Arthur &



والمديرين والأقران في العمل في توفير الدعم الوظيفي والمهني والنفسي للمغتربين من تلقاء أنفسهم، والذي بدوره يرفع مستوى رضاهم الوظيفي، ويزيد من فرص استمرارهم في العمل. كما أن دور المنظمة المستضيفة يتعدى الجانب المهني إلى الجانب الشخصي، والذي يتمثل في مساعدة عائلة المغترب من تلقاء نفسه في الاستقرار وتوفير خدمات السكن والتعليم للأبناء (Howe-Walsh & Schyns, 2010). ويدعم ذلك وجود استعداد أكبر لدى المغتربين من تلقاء أنفسهم لبناء شبكات علاقات مهنية في المنظمات التي يعملون بها (Agha-Alikhani, 2016)، ويساعدهم الدعم المنظمي في تحقيق النجاح الوظيفي، وبناء علاقات شخصية، وشبكات تواصل مهني (van der Laken, van Engen, van Veldhoven, & Paauwe, 2016). كما أوضحت نتائج دراسة (Shen & Kram, 2011) أهمية الدعم النفسي للمغتربين من تلقاء أنفسهم الذي يجدونه عند العمل في شبكات ثقافية متنوعة. ومن اللافت للنظر أن هناك فهماً خاطئاً لدى بعض المنظمات التي تستقطب المغتربين من تلقاء أنفسهم بأنهم ليسوا بحاجة إلى دعم مهني أو تدريب؛ نظراً لخبراتهم وتجاربهم الدولية المختلفة (Rodriguez & Scurry, 2014). هذا الفهم الخاطئ أدى إلى ترك الكثير من المغتربين من تلقاء أنفسهم لوظائفهم في المنظمات التي تفشل في تقديم الدعم المهني والوظيفي عن طريق التقويم المستمر، ومؤامة الخبرات والكفاءات لهذه الفئة من الكفاءات البشرية الدولية مع الوظائف والمهام التي يُكَلَّفون بها (Hussain & Deery, 2018).

### عوامل ثقافية

ينظر العلماء إلى أن المغتربين من تلقاء أنفسهم أكثر تأثراً من غيرهم بالعوامل الثقافية، والتي بدورها تُحدّد محفزات ووجهات

التي يكون المواطنون فيها أقلية مقارنةً بالمغتربين مثل: بعض دول الخليج، مثل: دولة الإمارات العربية المتحدة (Schoepp & Forstenlechner, 2010). من الأسباب التي حفزت المغتربين من تلقاء أنفسهم على البقاء والعمل في دولة الإمارات هي سهولة إيجاد وظائف للمُرافِق، ووجود مدارس لأبناء المغتربين متعددة الثقافات، وهذا لا يتسنى للمغتربين عندما يُمثّلون أقلية في كثير من الدول (Schoepp & Forstenlechner, 2010). ويُعتبر رأس المال الاجتماعي عاملاً مهماً للمغتربين من تلقاء أنفسهم؛ لأنه يقوم على المعرفة الاجتماعية، والعلاقات الشخصية والمهنية التي يكتسبها المغتربون في الخارج، وتساعدهم على تجاوز المصاعب الثقافية والتنظيمية داخل وخارج المنظمة (Makela & Suutari, 2013). حيث ظهر أن المغتربين من تلقاء أنفسهم أكثر توأماً من المغتربين المرسلين من شركات، وبناءً للعلاقات مع الأفراد والمجتمعات في بلد الاغتراب، وهذا أيضاً تؤكدته دراسة أجريت على 210 من المغتربين من تلقاء أنفسهم يعملون في الصين وتايوان (Selmer, Lauring, Normann, & Kubovcikova, 2015). وهذا ينقلنا إلى أهمية الدعم الشخصي والمهني للمغتربين من تلقاء أنفسهم.

### عوامل الدعم النفسي والمهني

نظراً للاغتراب الذاتي، فإن المغتربين من تلقاء أنفسهم يفتقدون للدعم النفسي والمهني أسوأً بنظرائهم المغتربين من قبل الشركات؛ حيث أظهرت نتائج دراسات (Cao et al., 2014) و (Jannesari, Wang, McCall, & Chen & Shaffer, 2017) و (Zheng, 2017) و (Ballesteros Leiva, Poilpot-) و (Rocaboy, & St-Onge, 2018) أهمية المنظمة المستضيفة

أنفسهم للعمل يتم نشر أغلبه باللغة الإنجليزية، وهذا يُضعف محتوى المكتبة العربية والموارد المتاحة للباحث العربي. في القسم التالي، سوف تقوم هذه الدراسة بالإجابة عن سؤال البحث المتعلق بالاستفادة من الناتج الفكري والتطبيقي من واقع الدراسات السابقة في توجيه وإثراء الجانب النظري والتطبيقي في المكتبة العربية.

### اتجاه البحث في المستقبل من منظور العوامل الكلية والمُصغرة والدقيقة

من أجل الإجابة عن سؤال البحث الثالث، سوف تستشراف الدراسة مستقبل البحث العلمي من منظور العوامل الكلية (مستوى الدولة) والمُصغرة (مستوى المنظمة) والدقيقة (مستوى الفرد). بناءً على نتائج هذه الدراسة يتضح أن العوامل المهنية للمغتربين من تلقاء أنفسهم تأخذ حيزاً أكبر من الدراسات السابقة. وترجع أهمية ذلك إلى التداخل بين الجانب المهني وبين العوامل الكلية مثل التكيّف (Cao et al., 2013)، والعوامل الثقافية (Kraak, Altman, & Laguecir, 2018)، وكونه أيضاً عنصراً مهماً في بناء الخبرات والتجارب الدولية (Bjerregaard, 2014; Jokinen, Brewster, & Suutari, 2008; Thorn, 2009). وهذا ينطبق على العوامل المُصغرة مثل الدعم المهني والنفسية الذي يُتوقع أن تقدّمه المنظمات والمديرون في رفع مستوى الرضا الوظيفي للمغتربين وبقائهم لفترات أطول في العمل لدى المنظمات المستضيفة (Chen & Shaffer, 2017). كما أن الجانب المهني مرتبط بالعوامل الدقيقة للمغترب، ويتمثل ذلك في النظرة الفردية للجانب المهني بعيداً عن تحكم المنظمات وخارج حدودها (Altman & Baruch, 2012). وهذا يعكس دور المنظمة والمديرين في توفير الدعم النفسي والشخصي والمهني

العمل في دول دون غيرها؛ وذلك بناءً على العوامل الاقتصادية والسياسية، ومدى تقارب أو تباين الثقافات بين الدول المستضيفة والدول الأصلية للمغتربين. ويرجع ذلك إلى اعتمادهم على أنفسهم في التنقل الدولي دون دعم من منظمات أو جهات عمل تتكفل بإدارة قرارات التنقل والاستقرار في بلدان الغربة؛ حيث أظهرت الكثير من الدراسات السابقة أهمية التقارب الثقافي بين الدولة الأم للمغتربين من تلقاء أنفسهم، والدولة المستضيفة، والتي ظهر بأنها أكثر جذباً من العامل الاقتصادي للمغتربين للعمل في دول قريبة ثقافياً من دولهم الأصلية (Belot & Ederveen, 2012). كما أن التقارب الثقافي والجغرافي بين البلدان الأصلية والمستضيفة له دور مهم في انتقال المغتربين من تلقاء أنفسهم القادمين من دول آسيوية وعربية بشكل خاص للعمل في دول الخليج العربي (Alshahrani & Morley, 2015). وفي المقابل كان عامل المقابل المادي وراء عمل الهنود المغتربين من تلقاء أنفسهم في أمريكا على حساب التأقلم والاندماج في الثقافة الأمريكية (Vijayakumar & Cunningham, 2016).

يتضح من الدراسات السابقة تركيزها على العوامل المهنية وما يترتب على الاغتراب من عوامل ثقافية واجتماعية، وأهمية دعم الشركات والمديرين وزملاء العمل في تحقيق الرضا الوظيفي والمهني والنفسية للمغتربين من تلقاء أنفسهم، بالإضافة إلى تسريع عملية التكيّف في الدول المستضيفة. وهذا يدل على أهمية المغتربين للعمل من تلقاء أنفسهم كأحد الموارد البشرية الدولية الذي لا يقل أهمية عن نظرائهم من المغتربين الذين يتم إرسالهم وإدارتهم عن طريق شركاتهم الأم، وعلى الرغم من وجود باحثين عرب ضمن قائمة المؤلفين في الدراسات السابقة إلا أن نتائجهم الفكري والتطبيقي حول المغتربين من تلقاء

والعمال في بعض الدول العربية تجعل منها بيئة عمل مختلفة للمغتربين من تلقاء أنفسهم. ومن ذلك نظام الكفالة الذي يُنظَّم استقدام وإدارة هذه الكفاءات الدولية، وعلى الرغم من التحديث والتطوير المستمر لأنظمة الكفالة في بعض الدول العربية؛ إلا أنها لا تزال تحتاج إلى المزيد من الجهود لتحقيق التوازن بين الاعتماد الكبير على الكفاءات البشرية الدولية، عالية التأهيل، وبين بناء علاقات تعاقدية واضحة مُحَقَّق وتُحفظ مصالح المتعاقدين للعمل. وذلك يعكس صعوبة وتعقيد إدارة الكفاءات الدولية من المغتربين من تلقاء أنفسهم عندما يتم التركيز على ما تقوم به المنظمات أو المديرون في الدول العربية من أجل إنجاح مهمة المغتربين والحصول على عائدٍ من الاستثمار في رأس المال البشري الدولي، وهذا ينقلنا إلى العوامل المُصغِّرة التي تقوم بها المنظمات والمديرون المسؤولون عن إدارة المغتربين من تلقاء أنفسهم.

### العوامل المُصغِّرة

على الرغم من النظرة الفردية للمغتربين من تلقاء أنفسهم، وكونهم مسؤولين عن تخطيط وإدارة أعمالهم الوظيفية والمهنية، إلا أن الدراسات السابقة أكّدت على أهمية دور الشركات المستضيفة والمديرين في توفير دعم نفسي وشخصي ومهني، وذلك من أجل تجاوز المصاعب التي تحول دون استقرارهم في الدول المستضيفة أو بقائهم للعمل في المنظمات المستضيفة (Cao et al., 2014). وقد اتضح من الدراسات السابقة أهمية مشاركة المنظمة في التخطيط وإدارة الجانب المهني للمغتربين من تلقاء أنفسهم، وتقديم الدعم في صورة سياسات وإجراءات تُناسب طبيعة مهامهم، وبرامج تدريبية تُلامس احتياجاتهم الوظيفية

للمغتربين من تلقاء أنفسهم والمرافقين لهم، أثناء فترة الاغتراب للعمل.

### العوامل الكلية

يبحث العلماء الباحثين المهتمين بالمغتربين من تلقاء أنفسهم إلى توسيع مجال دراساتهم لتشمل العوامل الكلية؛ مثل العوامل الثقافية، وعوامل التكيف في الدول المستضيفة من أجل فهم تأثيرها على استقطاب العقول والكفاءات الدولية من المغتربين من تلقاء أنفسهم، ومدى توفيرها للبيئات المناسبة للعمل والاستقرار (V. Suutari, C. Brewster, L. Mäkelä, M. Dickmann, & C. Tornikoski, 2018). وهذا ينطبق على الباحثين في الدول العربية، وذلك بسبب اختلاف الثقافات والسياسات التنظيمية والقانونية والعَمَلِيَّة في كثير من البلدان العربية التي تعتمد في مواردها البحثية والمعرفية على نتائج الدراسات التي أجريت حول المغتربين من تلقاء أنفسهم في دول غربية مثل أوروبا وأمريكا وأستراليا ونيوزلندا، وبعض الدول الآسيوية. وعلى الرغم من التقارب الثقافي والاقتصادي والسياسي والقانوني والتنظيمي بين الكثير من الدول العربية إلا أن هناك دولاً عربية تنافس عالمياً سنوياً كأفضل وجهات جاذبة للعقول والكفاءات الدولية؛ مثل: دولة الإمارات العربية المتحدة، التي تدخل ضمن العشر دول الأكثر جاذبية للمغتربين من حول العالم (HSBC, 2018). وهناك من العلماء من يرى صعوبة تحديد ثقافات معينة من خلال النظر إلى الدولة المستضيفة كمقياس للثقافة؛ وذلك بسبب التعقيدات والصعوبات الثقافية أحياناً داخل الدولة الواحدة (Lauring, Bjerregaard, & Klitmøller, 2018). كما أن أنظمة العمل

أنفسهم لمسؤولية التخطيط الشخصي والمهني من جانب فردي، وتقويم مدى العائد من الاستثمار من الاغتراب على بناء رأس المال المهني والوظيفي للمغتربين (Tharenou, 2003). للأسف لا يوجد الكثير من الأبحاث والدراسات حتى اليوم حول آلية تخطيط أو إدارة المغتربين من تلقاء أنفسهم لوظائفهم أو خياراتهم المهنية أثناء فترة العمل في الخارج، وهذا يجعل من الصعوبة فهم التجارب والممارسات الفردية لهذه الفئة مُقابل نظرائهم المغتربين من قبل المنظمات التي تحتفظ شركاتهم بسجلات ومعلومات عنهم، يُمكن الاستفادة منها في تخطيط وإدارة التوجهات والمسارات المهنية (Bjerregaard, 2014).

لا تزال هناك حاجة لمزيد من الدراسات التي تُركز على الجانب المهني من منظور فردي لا محدود بالمنظمة boundaryless، من أجل فهم آلية اتخاذ القرارات التي يقوم بها المغتربون من تلقاء أنفسهم في تخطيط وإدارة توجهاتهم ومساراتهم المهنية والوظيفية. من أجل مساعدة الممارسين في المنظمات على استخدام أدوات واستراتيجيات لإدارة الكفاءات البشرية من المغتربين من تلقاء أنفسهم، والتي تتناسب مع احتياجاتهم وتحقق أهداف المنظمات المستضيفة. ولا تقتصر الفجوة المعرفية على الأبحاث العلمية، بل يتعدى ذلك إلى وجود نقص واضح في البيانات والمعلومات الحديثة والموثوقة حول أسواق الوظائف والبيانات الإحصائية للكفاءات البشرية الدولية العاملة في كثير من الدول العربية (Kapiszewski, 2017) والتي بدورها تُؤثر على اتخاذ القرارات المهنية والوظيفية للمغتربين القادمين إلى هذه الدول. ويواجه المغتربون من تلقاء أنفسهم صعوبات أكبر من نظرائهم المغتربين من قبل شركات، فيما يتعلّق بأنظمة الكفالة التي ذكرت ضمن العوامل الكلية؛ حيث إن التعاقد للعمل يكون بين المغترب من تلقاء نفسه مباشرة، والجهة المشغلة في بعض الدول العربية سواء كان فردًا

والمهنية بغض النظر عن كونهم يملكون خبرات وتجارب ومُتمرسين في العمل خارج الدول (Rodriguez & Scurry, 2014). للأسف إن فكرة إدارة التنوع الثقافي للعاملين في المنظمات والشركات في العالم العربي تكاد تكون مفقودة؛ حيث إنه لا توجد أي شركة عربية ضمن القائمة السنوية لأفضل مائة مكان عمل في إدارة التنوع الثقافي (Fortune, 2018). وهذا ينطبق على الشركات العربية المستضيفة للمغتربين من تلقاء أنفسهم؛ لأنهم يُمثّلون فئة موظفين مختلف ثقافيًا ومهنيًا عن غيرها من فئات العاملين المحليين والمغتربين المرسلين من قبل شركات في الخارج. وهذا بدوره يزيد من مسؤوليات المغترب من تلقاء نفسه، والصعوبات التي يواجهها، ومن ضمنها فشل المنظمة المشغلة له في المشاركة والدعم المهني والوظيفي، وهذا ينقلنا إلى أهمية العوامل الدقيقة، والتي تتمثل في الجهود الفردية التي يقوم بها المغتربون من تلقاء أنفسهم من أجل إنجاز مهام عملهم في الخارج.

### العوامل الدقيقة

فكرة نخلي المنظمة عن بعض مسؤولياتها تجاه العاملين لديها ليست حديثة (Cohen & Mallon, 1999)، وذلك بعد ظهور أنواع من المهن والوظائف التي تعمل باستقلال عن المنظمات، وخارج حدود سيطرتها، ومثال على ذلك المغتربون من تلقاء أنفسهم الذين يتحمّلون مسؤولية تخطيط وإدارة الجوانب المهنية والوظيفية خلال تنقلهم وعملهم في الدول والمنظمات المستضيفة. يظهر من الدراسات السابقة أن الأشخاص يغتربون من تلقاء أنفسهم إذا فشلوا في الحصول على عمل لدى منظمات تُرسلهم للعمل في الخارج، ويُحفّزهم على ذلك الرغبة في بناء الخبرات والتجارب الدولية (Tharenou, 2009). وتكون ضريبة الاغتراب الذاتي على حساب تحمّل المغتربين من تلقاء

### استنتاجات الدراسة

فيما يلي مُلخّص لأهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، وكان من أهمها أن هناك ثمانية موضوعات بحثية، تركّزت حولها الموضوعات والدراسات البحثية والدراسات السابقة للمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل، وهي:

- العوامل المهنية.
- التكيّف في الدول المستضيفة.
- الخبرات والتجارب الدولية.
- عوامل خاصة بالدول المستضيفة.
- المهنة من منظور فردي.
- العوامل الاجتماعية.
- العوامل الخاصة بالدعم النفسي والمهني.
- العوامل الثقافية.

وقد توصّلت الدراسة إلى بناء أنموذج نظري لاستشراف مستقبل البحث في العالم العربي من منظور العوامل الكلية "الدولة"، والمصغرة "المنظمة"، والدقيقة "الفرد". وعليه فإن هذه الدراسة توصي بالاستفادة من نتائج التحليل لأهم موضوعات الدراسات السابقة في توجيه البحث والباحث العربي إلى التركيز على الكفاءات الدولية من المغتربين من تلقاء أنفسهم من أجل عمل دراسات نظرية وتطبيقية؛ لفهم أفضل للعوامل الكلية والمصغرة والدقيقة، ومقارنة أوجه التشابه والاختلاف بين نتائجها، ونتائج الدراسات السابقة التي أُجريت في دول خارج الإقليم العربي.

بإدراج موضوع المغتربين من تلقاء أنفسهم في المؤتمرات العلمية في الدول العربية، والمقررات الدراسية التي تتعلّق بإدارة

أو منظمة. ويضع ذلك على المغتربين من تلقاء أنفسهم المزيد من الأعباء الإدارية والتنظيمية التي قد تحول دون تحقيق أهدافهم المهنية والوظيفية في بعض الدول العربية التي تعتمد على أنظمة الكفالة. وفي المقابل يكون التعاقد الوظيفي للمغتربين من قبل الشركات على مستوى المنظمات في الدول الأصلية والمستضيفة، وهذا يجعلهم أقلّ مواجهة مع أنظمة وصعوبات الكفالة في الدول المستضيفة؛ لذلك يلجأ بعض المغتربين من تلقاء أنفسهم القادمين إلى بعض الدول العربية التي تعتمد على الكفالة إلى البحث عن الوظائف التي تُعلن عنها الشركات المشغّلة للمشاريع من الباطن؛ سواء داخل أو خارج الدول العربية من أجل تجنّب التعاقد بنظام الكفالة المباشر.

ومن أجل فهم العلاقات بين متغيّرات الدراسة، قامت هذه الدراسة بتقديم نموذج نظري للمتغيّرات التابعة للمغتربين من تلقاء أنفسهم الثمانية من منظور الخصائص الكلية والمنظمية والفردية. ويُوضّح شكل (12) النموذج البحثي للدراسة والعلاقات بين مجموعة متغيرات الدراسة.



شكل (12) النموذج النظري للموضوعات البحثية وتداخلها من منظور العوامل الكلية والمصغرة والدقيقة

المصدر: إعداد الباحث

البحثة التي نُشرت حول المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل وإلقاء الضوء عليها. وقد أظهر التحليل الموضوعي ثمانية موضوعات تشمل عوامل مهنية، والتكيف في الدول المستضيفة والخبرات والتجارب الدولية، والدولة المستضيفة، والمهنة من منظور فردي، وعوامل اجتماعية، وعوامل الدعم النفسي والمهني، وأخيرًا عوامل ثقافية. ثالثًا، تم استخدام نموذج (Crowley-Henry 2012) و (Ariss & Crowley-Henry 2013) النظري الذي يقوم على العوامل الكلية (مستوى الدولة) والمصغرة (مستوى المنظمة) والدقيقة (مستوى الفرد)؛ لربط الموضوعات البحثية من أجل استشراف مستقبل البحث العلمي في الدول العربية للمغتربين من تلقاء أنفسهم، وذلك من منظور العوامل الكلية والمصغرة والدقيقة. وأخيرًا قامت هذه الدراسة بتقديم عددٍ من التوصيات من أجل إثراء البحث النظري والتطبيقي باللغة العربية.

## المراجع

### المراجع العربية

هيئة التحرير (2017م). الهجرة والشباب العربي: الهجرة والمستقبل. مجلة عمران للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 6، 22، 213-227.

العريس، أ. وأوزبلغن، م. 2010م، محاولة فهم المغتربين بمبادرة ذاتية: تجارب وخبرات المسارات المهنية للمغتربين اللبنانيين بمبادرة ذاتية في فرنسا، الجمعية العربية لعلم الاجتماع.

محمد رشيد الفيل، 2000م، الهجرة وهجرة الكفاءات العلمية العربية والخبرات الفنية أو النقل المعاكس للتكنولوجيا، دار المجدلأوي للنشر والتوزيع، الأردن.

الموارد البشرية الدولية، ونظرائهم من الكفاءات البشرية الدولية الأخرى.

بالتركيز على الجانب المهني للمغتربين من تلقاء أنفسهم، والمفاهيم الحديثة التي تتعدى حدود المنظمات وإشرافها مثل: المفاهيم المهنية الحديثة (1) "لامحدود" أو "boundaryless" و (2) المسؤولية الفردية في إدارة المهنة "Protean Career".

بالمزيد من الأبحاث حول العلاقات بين العوامل والمستويات المختلفة التي قدمتها هذه الدراسة من منظور الأفراد والمنظمات والمديرين والدول من أجل إثراء الحقل المعرفي والتطبيقي في المكتبة العربية.

### توصيات الدراسة

توصي هذه الدراسة بالاستفادة من النموذج النظري الذي تمّ تقديمه في الشكل (12)، وأظهرته نتائج التحليل للموضوعات البحثية في إجراء دراسات استكشافية ووصفية وتطبيقية من أجل اختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين مجموعات المتغيرات الثلاثة المستقلة والخصائص التابعة لها. كما تُوصي الباحثين والعلماء في العالم العربي بالاستفادة من استنتاجات هذه الدراسة في إثراء المحتوى العربي والمكتبة العربية من جانب، وتقديم الحلول العملية للمنظمات والمديرين في قطاع الأعمال في الدول العربية من جانب آخر.

### الخاتمة

وفي الختام قامت هذه الدراسة أولاً، بمراجعة الدراسات السابقة من عام 1997 وحتى 2018م؛ من أجل التعريف بالمغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل، وتطور ظاهرة الاغتراب الذاتي مقارنة بالاغتراب عن طريق الشركات. ثانياً، تم حصر وتحليل موضوعي للدراسات السابقة التي نُشرت حول المغتربين من تلقاء أنفسهم للعمل؛ وذلك من أجل استطلاع أهم الموضوعات

## المراجع الإنجليزية

- Interactions among Assigned and Self-Initiated Expatriates", *European Management Review*, 15(3), pp. 293-313.
- Baruch, Y., & Forstenlechner, I. (2017), "Global careers in the Arabian Gulf Understanding motives for self-initiated expatriation of the highly skilled, globally mobile professionals", *Career development international*, 22(1), pp. 3-22.
- Belot, M., & Ederveen, S. (2012), "Cultural barriers in migration between OECD countries", *Journal of Population Economics*, 25(3), pp. 1077-1105.
- Biemann, T., & Andresen, M. (2010), "Self-initiated foreign expatriates versus assigned expatriates: Two distinct types of international careers?", *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), pp. 430-448.
- Bjerregaard, T. (2014), "Engaging institutions in global careers: Highly skilled self-initiated expatriates' journeys through a Nordic welfare state", *European Management Journal*, 32(6), pp. 903-915.
- Black, J. S., & Gregersen, H. B. (1992), "Serving Two Masters: Managing the Dual Allegiance of Expatriate Employees", *Sloan management review*, 33(4), pp. 61.
- Bozionelos, N., Al Ariss, A., & Porschitz, E. (2018), "International mobility of workers: new forms, processes, and outcomes", *Personnel Review*, 47(5), pp. 986-990.
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2013), "The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates: Cultural adjustment as a mediator", *Career development international*, 18(1) pp. 56-77.
- Cao, L., Hirschi, A., & Deller, J. (2014), "Perceived organizational support and intention to stay in host countries among self-initiated expatriates: The role of career satisfaction and networks", *International Journal of Human Resource Management*, 25(14), pp. 2013-2032.
- Carney, J., & Wilbraham, A. (1993), "Selecting, training and rewarding the expatriate", *Personnel Review*, 1(4), pp. 14-27.
- Cerdin, J. L., & Selmer, J. (2014), "Who is a self-initiated expatriate? Towards conceptual clarity of a common notion", *International Journal of Human Resource Management*, 25(9), pp. 1281-1301.
- Cerdin, J. L., & Le Pargneux, M. (2010), "Career anchors: A comparison between organization-assigned and self-initiated expatriates", *Adler, N. J., & Bartholomew, S. (1992), "Managing globally competent people", Executive (19389779), 6(3), pp. 52-65.*
- Agha-Alikhani, B. (2016), "Embeddedness and social support of self-initiated and assigned expatriates: The role of social networks", *Journal of Global Mobility*, 4(4), pp. 453-475.
- Al Ariss, A., & Crowley-Henry, M. (2013), "Self-initiated expatriation and migration in the management literature: Present theorizations and future research directions", *Career development international*, 18(1), pp. 78-96.
- Al Ariss, A., & Özbilgin, M. (2010), "Understanding self-initiated expatriates: career experiences of Lebanese self-initiated expatriates in France", *Thunderbird International Business Review*, 52(4), pp. 275-285.
- AlAriss, A. (2010), "Modes of engagement: migration, self-initiated expatriation, and career development", *Career development international*, 15(4), pp. 338-358.
- Alshahrani, S. T., & Morley, M. J. (2015), "Accounting for variations in the patterns of mobility among conventional and self-initiated expatriates", *International Journal of Human Resource Management*, 26(15), pp. 1936-1954.
- Altman, Y., & Baruch, Y. (2012), "Global self-initiated corporate expatriate careers: A new era in international assignments?", *Personnel Review*, 41(2), pp. 233-255.
- Andresen, M., Biemann, T., & Pattie, M. W. (2015), "What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation", *International Journal of Human Resource Management*, 26(7), pp. 932-947.
- Ariss, A. A., & Crowley-Henry, M. (2013), "Self-initiated expatriation and migration in the management literature: Present theorizations and future research directions", *Career development international*, 18(1), pp. 78-96.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press: New York.
- Aycan, Z., & Kanungo, R. (1997), "Current issues and future challenges in expatriate management", *New approaches to employee management*, 4, pp. 245-260.
- Ballesteros Leiva, F., Poilpot-Rocaboy, G., & St-Onge, S. (2018), "Social Support and Life-Domain

- pdfs/country-reports/AE.pdf, (accessed 20 Feb. 2019).
- 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), pp. 281-288.
- Inkson, K., Arthur, M. B., Pringle, J., & Barry, S. (1997), "Expatriate assignment versus overseas experience: contrasting models of international human resource development", *Journal of World Business*, 32(4), pp. 351-368 .
- Inkson, K., & Myers, B. A. (2003a), "The big OE self-directed travel and career development", *Career development international*, 8(4), pp. 170-181 .
- Inkson, K., & Myers, B. A. (2003b), ""The big OE": Self-directed travel and career development", *Career development international*, 8(4), pp. 170-181 .
- Jannesari, M., Wang, Z. M., McCall, J., & Zheng, B. Y. (2017), "Psychological Availability between Self-Initiated Expatriates and Host Country Nationals during Their Adjustment: The Moderating Role of Supportive Supervisor Relations", *Frontiers in Psychology*, 8.
- Jokinen, T., Brewster, C., & Suutari, V. (2008), "Career capital during international work experiences: Contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation", *International Journal of Human Resource Management*, 19(6), pp. 979-998.
- Kapiszewski, A. (2017), "Arab versus Asian migrant workers in the GCC countries *South Asian Migration to Gulf Countries*, Routledge India, pp. 66-90.
- Kraak, J. M., Altman, Y., & Laguecir, A. (2018), "Psychological Contract Meets Cultural Theory: A Study of Self-Initiated Expatriates", *International Studies of Management and Organization*, 48(4), pp. 402-386.
- Kuzhabekova, A., & Lee, J. (2018), "Relocation Decision of International Faculty in Kazakhstan", *Journal of Studies in International Education*, 22(5), pp. 414-433.
- Lauring, J., Bjerregaard, T., & Klitmøller, A. (2018), "Understanding Culture in International Management: Functionalism, Constructivism, and the Emerging Practice Turn", *International Studies of Management & Organization*, 48(3), pp. 264-276.
- Makela, K., & Suutari, V. (2013), *The Social Capital of Traditional and Self-Initiated Expatriates*.
- McDonnell, A., Collings, D. G., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017), "Talent management: a systematic review and future prospects", *European Thunderbird International Business Review*, 52(4), pp. 287-299.
- Chen, Y. P., & Shaffer, M. A. (2017), "The influences of perceived organizational support and motivation on self-initiated expatriates' organizational and community embeddedness", *Journal of World Business*, 52(2), pp. 197-208.
- Cohen, L., & Mallon, M. (1999), "THE TRANSITION FROM ORGANISATIONAL EMPLOYMENT TO PORTFOLIO WORKING: PERCEPTIONS OF 'BOUNDARYLESSNESS'", *Work, Employment and Society*, 13(2), pp. 329-352. doi:undefined
- Crowley-Henry, M. (2012), "Re-conceptualizing the career development of self initiated expatriates: Rivers not ladders", *Journal of Management Development*, 31(2), pp. 130-141.
- Despotovic, W. V., Hutchings, K., & McPhail, R. (2015), "Cross-cultural self-preparation of Australian self-initiated expatriates for working and living in South Korea: 'Stumped like a bonsai: A show of what could have been '", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(2), pp. 241-259.
- Dickmann, M., Suutari, V., Brewster, C., Mäkelä, L., Tanskanen, J., & Tornikoski, C. (2018), "The career competencies of self-initiated and assigned expatriates: assessing the development of career capital over time", *International Journal of Human Resource Management*, 29(16), pp. 2353-2371.
- Dos Santos, M. D., & Postel-Vinay, F. (2003), "Migration as a source of growth: the perspective of a developing country", *Journal of Population Economics*, 16(1), pp. 161-175 .
- Fortune. (2018), "The Best Workplaces for Diversity, Retrieved from <http://fortune.com/best-workplaces-for-diversity/>, (accessed 20th Feb. 2019).
- Froese, F. J. (2012), "Motivation and adjustment of self-initiated expatriates: the case of expatriate academics in South Korea", *International Journal of Human Resource Management*, 23(6), pp. 1095-1112.
- Guzzo, R. A. (1996), "The expatriate employee, In C. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior* Vol. 3, John Wiley & Sons: Chichester, pp. 123-138.
- Hall, D. T. (1996), "Protean careers of the 21st Century", *The Academy of Management Executive*, 10(4), pp. 8-16 .
- Howe-Walsh, L., & Schyns, B. (2010), "Self-initiated expatriation: Implications for hrm", *International Journal of Human Resource Management*, 21(2), pp. 260-273.
- HSBC. (2018), "Expats in the UAE, Retrieved from <https://www.expatsplorer.hsbc.com/survey/files/>



- and support functions", *Career development international*, 16(6), pp. 528-552 .
- Suutari, V., & Brewster, C. (2000), "Making their own way: the international experience through self-initiated foreign assignments", *Journal of World Business*, 35(4), pp. 417-436.
- Suutari, V., Brewster, C., Mäkelä, L., Dickmann, M., & Tornikoski, C. (2018), "The Effect of International Work Experience on the Career Success of Expatriates: A Comparison of Assigned and Self-Initiated Expatriates", *Human Resource Management*, 57(1), pp. 37-54.
- Suutari, V., Brewster, C., Mäkelä, L., Dickmann, M., & Tornikoski, C. (2018), "The effect of international work experience on the career success of expatriates: a comparison of assigned and self-initiated expatriates", *Human Resource Management*, 57(1) pp. 37-54.
- Tharenou, P. (2003), "The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, pp. 489-515.
- Tharenou, P. (2009), *SELF-INITIATED INTERNATIONAL CAREERS Gender Differences and Career Outcomes*.
- Thorn, K. (2009), "The relative importance of motives for international self-initiated mobility", *Career development international*, 14(5), pp. 441-464.
- van der Laken, P., van Engen, M., van Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2016), "Expatriate support and success: A systematic review of organization-based sources of social support", *Journal of Global Mobility*, 4(4), pp. 408-431.
- Vijayakumar, P. B., & Cunningham, C. J. L. (2016), "Cross-cultural adjustment and expatriation motives among Indian expatriates", *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 4(3).
- WorldBank. (2017), "Labor Force2017, Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>, (accessed 10th Jan 2019).
- Journal of International Management*, 11(1), pp. 86-128 .
- Peltokorpi, V., & Froese, F. J. (2009), "Organizational expatriates and self-initiated expatriates: Who adjusts better to work and life in Japan?", *International Journal of Human Resource Management*, 20 (5), pp. 1096-1112.
- Pucik, V., & Saba, T. (1998), "Selecting and developing the global versus the expatriate manager: a review of the state-of-the-art", *Human Resource Planning*, 21(4), pp. 40-54 .
- Richardson, J. (2006), "Self-directed expatriation: family matters", *Personnel Review*, 35(4), pp. 469-486.
- Richardson, J., & McKenna, S. (2006), "Exploring relationships with home and host countries: A study of self-directed expatriates", *Cross Cultural Management*, 13(1), pp. 6-22 .
- Rodriguez, J. K., & Scurry, T. (2014), "Career capital development of self-initiated expatriates in Qatar: cosmopolitan globetrotters, experts and outsiders", *International Journal of Human Resource Management*, 25(7), pp. 1046-1067.
- Rodriguez, J. K., & Scurry, T. (2014), "The global talent challenge of self-initiated expatriates, In A. Al Ariss (Ed.), *Global Talent Management*, Springer: London, pp. 93-105.
- Rodríguez, R. V & .Yepes, G. R. (2018), "The impact of the host-country language on international adjustment: Spanish engineers in Germany", *Lengua y Migracion*, 10(1), pp. 79-108 .
- Schoepp, K., & Forstenlechner, I. (2010), "The role of family considerations in an expatriate majority environment", *Team Performance Management*, 16(5), pp. 309-323.
- Selmer, J., & Luring, J. (2016), "Work engagement and intercultural adjustment", *International Journal of Cross Cultural Management*, 16(1), pp .33-51.
- Selmer, J., Luring, J., Normann, J., & Kubovcikova, A. (2015), "Context matters: Acculturation and work-related outcomes of self-initiated expatriates employed by foreign vs. local organizations", *International Journal of Intercultural Relations*, 49, pp. 251-264.
- Shen, Y., & Kram, K. E. (2011), "Expatriates' developmental networks: network diversity, base,

## **A Survey and Analysis of Research on Self-Initiated Expatriates During The Period (1997-2018): A Literature Review**

**Saeed Turki Alshahrani**

*Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University  
(Received 10/4/2019, Accepted for Publication 13/10/2019)*

### **Keywords:**

Cross-cultural management, self-expatriation, international expertes managing in multi-cultural workplaces

### **Abstract:**

The study aims to examine research on the topic of self-initiated expatriates (SIEs.) in order to fill the gap in the Arabic literature and enrich Arabic content in this area. A bibliometric analysis was conducted to survey previous research studies published on SIEs from 1997 to 2018 using various Arabic and international scientific databases. NVivo12 and thematic analysis were conducted to extract relevant outcomes. Two hundred thirteen peer-reviewed papers were examined for this purpose. Findings from the thematic analysis reveal eight research themes including; career, cross-cultural adjustment, international experiences, host country factors, individual career, social factors, organizational support and cultural factors. The study presented a reasearch model for the analysis of SIEs which can be interpreted through the macro-meso-micro research model and offers some recommendations to direct future research.

### شكر وتقدير:

يتقدم الباحث بالشكر إلى المحكمين على جهودهم وملاحظاتهم التي ساعدت على إثراء البحث وإظهاره بالشكل النهائي. كما لا ينسى الباحث أن يشكر أ.د. إبراهيم محمد أبوسعده وأ.د. جمال الفيتوري شقير؛ على قراءتهم للمسودات الأولية للدراسة، وملاحظاتهم التي كان لها الأثر الكبير في الوصول بالدراسة إلى الشكل النهائي.

