

تغيير المواقف والمعتقدات ووجهات النظر: تعزيز عملية التوطين داخل القطاع الخاص

د. جورجيا دالور، كليات التقنية العليا في الشارقة

د. روز ألبون، كليات التقنية العليا في الشارقة

د. خليل هنكستون، كليات التقنية العليا في الشارقة

المقدمة

كما تم الإشارة إليه أعلاه، فإن دولة الإمارات العربية المتحدة تعتبر من الدول التي لديها أسرع الإقتصاديات نمواً في منطقة الشرق الأوسط ولديها قطاع خاص قادر على توفير عشرات الآلاف من فرص العمل الجديدة سنوياً (Al Ali ، 2013). ومع ذلك، في عام 2012، بلغ معدل البطالة بالنسبة للمواطنين الإماراتيين 12٪ تقريباً (Sharif 2013). وقد أظهرت نتائج الدراسات، بما في ذلك الدراسة التي أجراها توليدو في عام (2013) بأن إحدى الأسباب الجوهرية التي أدت إلى زيادة معدل البطالة هو لأن العديد من المواطنين الإماراتيين يفضلون البحث عن المناصب الوظيفية في القطاع العام بدلاً من القطاع الخاص، كما يفضل بعض أرباب العمل في القطاع الخاص توظيف الأجانب بدلاً من المواطنين، لأنهم يعتقدون بأن المغتربين هم أكثر كفاءة، وأكثر خبرة، وأقل تكلفة مقارنة بالمواطنين الإماراتيين. ووفقاً إلى Sharif (2013) "المواطنين الإماراتيين ليس بإمكانهم العثور على الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم ومهاراتهم ضمن نطاق الرواتب التي يتم تحديدها إلى حد كبير من قبل القطاع العام، مقارنة بالرواتب المقدمة من قبل القطاع الخاص" (ص 16). ولذلك، عند مقارنة الرواتب المقدمة من قبل القطاع العام والقطاع الخاص، فإن العديد من المواطنين الإماراتيين يفضلون البقاء عاطلين عن العمل بدلاً من العمل في القطاع الخاص بأجر أقل.

وقد ركزت سياسات التوطين على تحسين مهارات ومستوى تعليم المواطنين الإماراتيين، ووضع قوانين العمل التي تشجع أرباب العمل في القطاع الخاص على توظيف المواطنين الإماراتيين. ومع ذلك، لم يتم بذل الكثير من الجهود تجاه فهم أو تغيير مواقف ومعتقدات ووجهات نظر المواطنين الإماراتيين تجاه العمل في القطاع الخاص. وبالتالي، يتجنب بعض المواطنين البحث عن وظائف في القطاع الخاص، حتى وإن كان ذلك يعني بقائهم عاطلين عن العمل.

الخلفية

لآلاف السنين، تم تعريف المنطقة التي تعرف الآن باسم دولة الإمارات العربية المتحدة على أنها مركزاً تجارياً إقليمياً (Alsayegh ، 2010)، لكن شهدت هذه المنطقة ركوداً إقتصادياً في أوائل القرن 20. وتضمنت أسباب الركود، الانخفاض الحاد في الطلب على اللؤلؤ الطبيعي في بداية التسعينيات،

الملخص التنفيذي

تعتبر دولة الإمارات العربية المتحدة الدولة ذات الإقتصاد الأسرع نمواً في منطقة الشرق الأوسط، فقد صنفت إمارة دبي في المرتبة 29 في عام 2011 ضمن مؤشر المراكز المالية العالمية على مستوى دولي حيث أن القطاع الخاص لديها قادر على توفير عشرات الآلاف من فرص العمل الجديدة سنوياً (Al Ali ، 2013). ومع ذلك، يفضل الكثير من المواطنين الإماراتيين البقاء عاطلين عن العمل بدلاً من العمل في القطاع الخاص، مما يساهم في زيادة معدل البطالة لتصل إلى ما يقارب 12٪ (Sharif 2013). ويفضل الكثير من الإماراتيين البقاء عاطلين عن العمل بدلاً من العمل في القطاع الخاص نظراً لتدني الرواتب المقدمة من قبل القطاع الخاص مقارنة بالرواتب المقدمة من قبل القطاع العام. ويؤكد Sharif (2013) بدعم من Toledo (2013) بأن معدل البطالة سيزداد مع دخول ما يقارب 13 ألف من خريجي الجامعات الإماراتية إلى سوق العمل سنوياً، مما سيؤدي بالتالي إلى زيادة عدد المواطنين الإماراتيين الذين يبحثون عن العمل للمرة الأولى إلى أكثر من 20 ألف مواطن (أي ما يقارب 7٪ من إجمالي عدد السكان الإماراتيين) في غضون 10 سنوات.

تستخدم ورقة العمل هذه نتائج دراسة أجريت مؤخراً حول مشاركة وتدخّل الأسرة في عملية تعليم الطالب الجامعي الإماراتي لإظهار كيفية مساهمة الأسر في تغيير المواقف والمعتقدات، ووجهات نظر هؤلاء الشباب، وجعلها أكثر إيجابية تجاه أماكن العمل بعد تخرجهم، من أجل الحدّ من النتائج السلبية وغير المثمرة في أماكن العمل وتغييرها إلى إيجابية، وفقاً إلى Al Ali (2013) فإنه خلال منتصف العام 2013، لم يواجه الشباب الإماراتي الكثير من الصعوبات أثناء سعيهم لتأمين المناصب الوظيفية في القطاع العام، علماً بأن هذا القطاع يدفع الرواتب العالية ويتطلب من الشخص أن يكون حاصلًا على شهادة تعليم أساسية فقط. ومع ذلك، و بحلول أواخر العام 2013 وخلال فترة إعداد هذه الدراسة، وجد كل من Al Ali و Sharif (2013) و Toledo (2013) أنه من أجل الدخول إلى سوق العمل، فإنه يتحتم على المواطنين الإماراتيين أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم الجامعي على الأقل، كما أن عدد فرص العمل المتاحة من قبل القطاع العام كانت أقل مما كان عليه الحال في السابق. تستكشف ورقة العمل هذه العوامل الإجتماعية والثقافية التي تؤثر على العديد من الشباب الإماراتي بحيث تدفعهم إلى الإمتناع عن البحث عن الوظائف في القطاع الخاص. كما تقوم برفع عدد من التوصيات التي تساعد المؤسسات التعليمية وواضعي السياسات على العمل معاً من أجل تغيير معتقدات ووجهات نظر الشباب الإماراتي من خلال زيادة وعيهم تجاه أهمية حصولهم على شهادة التعليم العالي والعمل في القطاع الخاص. ويمكن أيضاً لهؤلاء المؤسسات وواضعي السياسات أن يلعبوا دوراً إيجابياً كبيراً من خلال المباشرة بتقديم البرامج وورش العمل في مكان العمل وفي مؤسسات التعليم العالي والمدارس.

نتيجة إعتبار المنطقة محمية بريطانية، مما أدى إلى عزلتها نسبياً عن بقية العالم حتى أواخر عام ١٩٦٠. وقبل توحيدها في عام ١٩٧١، كانت دولة الإمارات العربية المتحدة خالية من البنى التحتية الاجتماعية والمادية الحديثة المتعارف عليها في معظم المجالات؛ وعليه إنتشرت الأمية بشكل واسع، وكانت الرعاية الصحية الحديثة شبه معدومة، وكان الإقتصاد في حالة من الفوضى (الصايغ، ٢٠٠١).

ومن الجدير بالذكر أنه عَقِبَ الإتحاد مباشرة، بدأت قيادة الدولة بتنفيذ العديد من مشاريع التنمية بشكل مكثف مستخدمة العائدات من الموارد النفطية التي تم إكتشافها حديثاً (العبد وفاين، ٢٠٠٨). نتيجة لذلك، هاجر الكثير من المواطنين الإماراتيين من المناطق الريفية إلى المدن وإستقروا فيها بشكل دائم من أجل المشاركة في جهود التنمية (Alsayegh ، ٢٠٠١). وقد أجمع كل من Alabed و Vine (٢٠٠٨)، و Alsayegh (٢٠٠١)، و Toledo (٢٠١٣) على أن موجة من الإماراتيين الحاصلين على شهادة التعليم الإبتدائي والثانوي في النظام التعليمي الناشئ لم يرغبوا بمواصلة دراستهم العليا بسبب رغبتهم الكبيرة في الحصول على الوظائف في القطاع العام، وذلك لأن ساعات العمل في هذا القطاع قصيرة نسبياً (من الساعة ٧:٣٠ وحتى ١٤:٠٠ ظهراً)، وتقدّم الرواتب العالية والمزايا السخية، وغيرها من الحوافز. كما إنضم آخرون إلى قطاع الشرطة أو الجيش، وتلقوا الرواتب المرتفعة نسبياً على الرغم من تدني مستويات تعليمهم. وبالرغم من ذلك، نتيجة التوسع الإقتصادي الذي شهدته الدولة، كانت هناك حاجة ملحة إلى جلب العمالة الوافدة لكل مستوى من مستويات المهارة والتعليم لشغل المناصب الشاغرة، وعليه تم توظيف العمالة الوافدة للدولة لسد هذه الشواغر. (Al Ali ، ٢٠١٣).

وفقاً لدراسات أجراها كلاً من Allague و Breslow (٢٠١١) و Hussane (٢٠١١)، كان هناك تخوف من أن القيم التقليدية والكفاءة في استخدام اللغة العربية معرضة للضعف والتلاشي بسبب تعرض الإماراتيين "لنظم القيم الخارجية وإستخدام اللغة الإنجليزية في المعاملات التجارية، والمؤسسات التعليمية لمرحلة ما بعد الثانوية كالكليات والجامعات، والإنترنت. ووفقاً إلى Simidi و Kamali (٢٠٠٤) يستند نظام القيم الإماراتية التقليدية على الدين وتطلعات الأسرة كما يتوقع من الشباب الذكور أن يكونوا المسؤولين مالياً وإجتماعياً عن إعانة وإعالة جميع أفراد أسرهم الصغيرة والإناث في أسرهم الممتدة (Al Ali ، ٢٠١٣؛ و Crabtree ، ٢٠٠٧؛ و Shoumaker و Tabutin ، ٢٠٠٥). ومع ذلك، أفاد Crabtree (٢٠٠٧) و Schevanevaldt وآخرون (٢٠٠٥) عن مخاوف من أن عدد الذكور الإماراتيين الذين لازالوا يواصلون تعليمهم العالي والذين عادلوا نصف عدد الإناث في منتصف عام ٢٠٠٠ (Ridge ، ٢٠١٠)، وعليه، قد لا يكونوا مستعدين لرعاية أسرهم في المستقبل وفقاً للتوقعات الاجتماعية والعائلية.

ووفقاً لدراسة Sharif (٢٠١٣) إزداد عدد سكان المواطنين الإماراتيين بسرعة بعد عملية تأمين النفط نتيجة التقدم الذي شهدته الدولة في مجال الرعاية الصحية، حيث أدى ذلك إلى خفض معدل الوفيات بين الأمهات والأطفال، والرضع بشكل كبير وملحوظ (Alsayegh ، ٢٠٠١). التركيبة السكانية للعالم العربي ومنطقة الشرق الأوسط منذ عام ١٩٥٠ إلى العام ٢٠٠٠

: في مسح حول التغيير (Shoumaker و Tabutin ، ٢٠٠٥) يدعم إستنتاجات الصايغ ويضيف إلى أن التحولات الهامة الأخرى التي شملت تغيير الهياكل الأسرية من ممتدة إلى صغيرة، ومن زواج النساء في سن مبكر إلى زواجهن في سن أكبر، ومن إنجاب النساء للعديد من الأطفال إلى عدد أقل مما كان عليه الحال في السابق. وكشفت الأرقام الصادرة عن تعداد أجري في عام ٢٠٠٥ بأن ٥١٪ من السكان الإماراتيين كانوا في سن ١٥ أو أصغر سناً، مما فرض الضغوط على سوق العمل لإستيعاب عدد متزايد من الخريجين الجدد في كل عام (Sharif ، ٢٠١٣).

بحلول أوائل العام ٢٠٠٠، أصبحت التكنولوجيا، بما في ذلك الإنترنت وأجهزة الحاسب الآلي والهواتف المحمولة جزءاً هاماً من الإقتصاد النامي في دولة الإمارات العربية المتحدة (Abed وآخرون، ٢٠٠٨)، وتخرجت أول دفعة للطلبة المدربين تقنياً من مؤسسات التعليم العالي وكانوا يأملون في العثور على الوظائف. وبحلول عام ٢٠٠٢، وافقت الحكومة الاتحادية على خطة توطين الوظائف في الحكومة الاتحادية في الوزارات إستعداداً لتوظيف الخريجين الجدد من المواطنين وكذلك العاطلين عن العمل بهدف تقليل الإعتماد على العمالة الأجنبية (Al Ali ، ٢٠١٣). ووفقاً إلى تقارير الحكومة الاتحادية، بحلول نهاية عام ٢٠٠٩، كان ٦٤٪ من موظفي القطاع العام (حوالي ٤٢٠٠٠ من ٦٦٠٠٠) من المواطنين الإماراتيين. وبعبارة أخرى، قام القطاع العام بتوظيف ٨٠٪ من المواطنين الإماراتيين، بالرغم من أن هذا القطاع يمثل فقط ١١٪ من إجمالي فرص العمل في الدولة، ولم يكن بإمكانه إستيعاب المزيد من الموظفين (Sharif ، ٢٠١٣). بحلول عام ٢٠١٠، إرتفعت معدلات البطالة بين الشباب الإماراتي لتصل إلى ١٤٪ في بعض المناطق، مما دفع المسؤولين إلى أن يطلبوا من مؤسسات التعليم العالي أن تبذل جهود إضافية من أجل إعداد الخريجين الإماراتيين للعمل في القطاع العام المشبّع والغير قادر على إستيعاب المزيد من العمالة الجدد.

ربما يكون في رواتب القطاع العام ومزاياها نوع من الإغراء والجاذبية، ولكن هذا لا يفسر تماماً لماذا يفضل عدد كبير من المواطنين الإماراتيين البقاء عاطلين عن العمل بدلاً من البحث عن الوظائف في القطاع الخاص. ويتفق العديد من الباحثون، ومن بينهم Al Ali (٢٠١٣) و Behery (٢٠٠٩)، و Elamin و Shallal (٢٠١١)، و Sharif (٢٠١٣) و Toledo (٢٠١٣) بأن هناك ثلاثة قضايا مهمة تتعلق ببطالة المواطنين الإماراتيين في القطاع الخاص، وهي:

- كثيراً ما تمثل الرواتب والمزايا وظروف العمل والأمن الوظيفي في القطاع العام عامل جذب للمواطنين الإماراتيين مقارنة بالقطاع الخاص.
- هناك عدد كبير من المواطنين الإماراتيين الذين يعملون في (أو شغلوا المناصب الوظيفية) القطاع الخاص، وأنهم يشعرون بقلّة الرضا الوظيفي نتيجة لعدة عوامل من بينها الشعور بالعزلة، وقلّة مراعاة ثقافة العادات والتقاليد ، وقلّة المرونة الوظيفية، بحيث أن ليس هناك تفهم للشؤون الأسرية.

• بعض أرباب العمل في القطاع الخاص يرون أن الموظفين الإماراتيين هم أكثر تكلفة، وأقل مهارة، ومن الصعب إدارتهم مقارنة بغيرهم من الموظفين الأجانب.

إتفق كل من (Al Ali، ٢٠١٣) و (Sharif، ٢٠١٣) و (Toledo، ٢٠١٣) على أن الرواتب والمزايا السخية المقدمة للمواطنين الإماراتيين ساهمت في إختلال سوق العمل، وشجعت المواطنين الإماراتيين على عدم التفكير في البحث عن العمل في القطاع الخاص، كما شجعت أرباب العمل في القطاع الخاص على تفضيل توظيف الموظفين الأجانب الذين لا يتوقعون المزايا والرواتب السخية والدعم الوظيفي مقارنة بنظرائهم الإماراتيين.

نقد السياسة

يهدف تشجيع أرباب العمل في القطاع الخاص على توظيف المواطنين الإماراتيين وإستبقائهم، قامت الحكومة بتحديد العديد من الحوافز الإقتصادية لدعم وتعزيز عملية توظيف المواطنين الإماراتيين، كما فرضت العقوبات في حال عدم تلبية المبادئ التوجيهية في العمل (Al Ali، ٢٠١٣؛ و Toledo، ٢٠١٣). ومن الجدير بالذكر أن سياسات التوظيف ركزت على تحسين مهارات وعملية تعليم الموظفين الإماراتيين وإبتكار قوانين العمل التي تشجع أرباب العمل في القطاع الخاص على توظيف وتطوير مهارات الموظفين الإماراتيين، ولكن حتى وقت صدور ورقة السياسة هذه، لم يتم إعداد أية مبادرات أو دراسة جدية من أجل فهم أسباب المشكلة الحقيقية: وهو محاولة فهم وتغيير المواقف والمعتقدات ووجهات نظر المواطنين الإماراتيين التي تدفعهم إلى تجنّب العمل في القطاع الخاص.

تستخدم ورقة السياسة هذه نتائج الدراسة حول التدخل الأسري في عملية تعليم الطالب الجامعي الإماراتي، والمشار إليها في هذه الورقة "بدراسة التدخل الأسري، لإظهار كيف تساهم التأثيرات العائلية في تنمية وتطوير المواقف والمعتقدات ووجهات النظر الخاصة بالشباب الإماراتي التي غالباً ما تثبت نتائج عكسية في مكان العمل. وقد شملت هذه الدراسة

إستطلاع آراء ١,١٧٣ طالباً وطالبة من الذين درسوا في مؤسسات التعليم العالي الممولة إتحادياً، و ٣٠ ولي أمر من أولياء أمور هؤلاء الطلبة الذين تم إختيارهم عشوائياً، بهدف التعرف على وجهات نظرهم حول تدخل ومشاركة الأسرة في عملية تعليم أبنائهم الطلبة في مرحلة التعليم العالي. وكان الغرض من هذه الدراسة هو إستكشاف الروابط بين سلوكيات معينة لتدخل ومشاركة الأسرة و/ أو بعض العوامل البيئية المنزلية والتحصيل الأكاديمي. وكانت إحدى النتائج الهامة التي توصلت إليها هي أن سلوكيات تدخل الأسرة مصنفة على أنها التأثيرات أو التفاعلات التي أدت إلى تشكيل المواقف والمعتقدات والآراء لدى الطلبة الإماراتيين التي توضح إلى حد كبير أسباب تجنّب الإماراتيين عن البحث عن فرص للعمل في القطاع الخاص. وهذه النتائج تقدّم الحلول حول تطوير المبادرات التي من شأنها أن تساعد على إعادة تشكيل المواقف والمعتقدات والآراء وتغييرها من سلبية إلى إيجابية.

الفجوة بين الأجيال في التعليم والخبرة المهنية

كشفت دراسة التدخل الأسري في عملية التعليم عن وجود فجوة بين الأجيال فيما يتعلق بالتعليم والخبرة المهنية لدى طلبة الجامعات وأولياء أمورهم. فعند المقارنة بين الأجيال نجد أن أولياء أمور الطلبة تمكّنوا من الحصول على وظائف في القطاع العام، و التي لم تتطلب منهم سوى أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم الأساسي فقط، وفي المقابل تلقوا الرواتب العالية نسبياً والمزايا السخية، بينما في الوقت الحالي، يواجه الجيل الحالي من الخريجين الجامعيين من الشباب المعاناة بسبب تشبع سوق العمل في القطاع العام، مما يجبرهم على توجيه النظر للعمل في القطاع الخاص. ومع ذلك، فإن العمل في القطاع الخاص يتطلب منهم أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم العالي والمزيد من الخبرة مقارنة بالوظائف في القطاع العام، وبالرغم من ذلك، إن الرواتب والمزايا الوظيفية المقدمة من قبل القطاع الخاص هي أقل من تلك التي يقدمها القطاع العام، وظروف

جدول ١: مستوى تعليم أولياء الأمور

الردود	النسبة المئوية لتعليم الأمهات	النسبة المئوية لتعليم الآباء
لا أعرف	٨٩	١٢٩
غير متعلم	٢٠٢	١٦١
تعليم أساسي	٣١٧	٢٨٧
تعليم ثانوي	٣٥٥	٣٤٣
خريج كلية / جامعة	١٩٦	٢١٢
حاصل على الماجستير أو شهادة أعلى من ذلك	١٤	٤١
	١١٧٣	١١٧٣

جدول ٢: عمل أولياء الأمور

نسبة معدل عمل الآباء		نسبة معدل عمل الأمهات		الردود
٣٧	٣٪	١٢	١٪	لا أعرف
٥٤٩	٤٧٪	٩٧٢	٨٣٪	لا يعمل أو متقاعد
٥٨٧	٥٠٪	١٨٩	١٦٪	يعمل
١١٧٣	١٠٠٪	١١٧٣	١٠٠٪	

(تفضيل الأقارب والأصدقاء في التوظيف) أو التوظيف على أساس نفوذ الأسرة، والمعروفة باسم الوساطة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وفي دراسة التدخل الأسري، أكد ٧٢٪ من الطلبة المشاركين في الدراسة بأن أسرهم ستؤمن لهم الوظائف عند تخرجهم، كما أكد ٦٤٪ من الطلبة بأن أسرهم ستؤثر في قرار دراستهم وإختيارهم للبرامج الدراسية. إن الأسر التي يترأسها الوالدان العاملان في القطاع العام أو الآباء المتقاعدين والأمهات الغير عاملات قد يقومون بتقديم المشورة بأفضل النوايا لابنائهم ولكنهم في الوقت ذاته قد لا يدركون مدى تغير طبيعة سوق العمل في السنوات الأخيرة عما كان عليه الحال في السابق. وطالما واصلت الأسر بتقديم المشورة وتشجيع أبنائهم بضرورة البحث عن عمل في القطاع العام فقط، خصوصاً بالنسبة للإناث، اللواتي يحتجن إلى إذن من الوالدين أو الزوج للعمل (Al Ali ، ٢٠١٣). فلا يمكن للمؤسسات التعليمية أو صانعي السياسات القيام بالكثير من أجل تشجيع هؤلاء الشباب الإماراتي على التفكير في العمل في القطاع الخاص.

العمل أقل جاذبية مقارنة بوظائف القطاع العام. وقد تبين من خلال الدراسة حصول نصف (٥٠٪) آباء طلبة الجامعات على شهادات دراسية لا تتعدى التعليم الابتدائي (الجدول ١)، في حين تم تصنيف ٥٠٪ من الآباء و ٨٤٪ من الأمهات ضمن فئة المتقاعدين، أو العاطلين عن العمل، أو غير معروف (الجدول ٢) أثناء وقت إجراء الدراسة. وتبين أن ما نسبته ٤٣٪ من الآباء الذين كانوا يعملون في وقت الدراسة، أفادوا بأنهم يعملون في قطاع الشرطة أو الجيش.

ومع ذلك، وعلى الرغم من اختلاف البيئات الاقتصادية للجيلين، ووفقاً إلى Ahmad (٢٠١١)، فإن الطلبة الإماراتيين غالباً ما يلتحقون ببرامج دراسية في مجالات لا تتماشى مع مهاراتهم وإستعداداتهم من أجل الحصول على مؤهلات ينظر إليها على أنها ذات قيمة للعمل في القطاع العام "حتى يتمكنوا من السير على خطى آباءهم" (ص ٤). ويدعم Al Ali (٢٠١٣) ما أكد عليه Ahmad، الذي يشير إلى أنه في العديد من دول مجلس التعاون الخليجي، يتم إتخاذ التدابير من أجل القضاء على ممارسات التوظيف المتدنية مثل المحسوبية

جدول ٣: دراسة البننى التي تشير إلى الدعم الأسري لمواصلة التعليم

النسبة	السؤال
٩٧٪	شجعتني أسرتي على الإلتحاق بالكلية.
٩٥٪	توفر عائلتي المال المخصص لشراء الطعام كل يوم.
٩٢٪	توفر عائلتي الحاسب الآلي والطابعة والورق، وغيرها من الأدوات اللازمة لدراستي.
٩١٪	عائلتي مهتمة جداً بالتقدم الأكاديمي الذي أحرزه.
٨٨٪	تصر عائلتي على إحترامي لأساتذتي وإتباع قواعد الكلية.
٨٤٪	تشدد عائلتي على أهمية الدرجات المرتفعة.
٨٢٪	تضمن عائلتي حضوري إلى الكلية في الوقت المناسب لحضور محاضراتي.
٧٦٪	تشني علي عائلتي عند حصولي على درجات جيدة وتقدر لي ذلك.
٦٧٪	أخبر عائلتي عندما يكون عندي تحضير لمشروع، أو تقديم ورقة دراسة، أو إختبار.
٦٢٪	تشجعني عائلتي على التحدث مع أستاذي، مرشدي الأكاديمي، أو المشرف عندما يكون لدي مشكلة في الكلية.

جدول ٤: دراسة البنى التي تشير إلى الأسر التي لا تعي بشكل تام بالسلوكيات اللازمة لبلوغ النجاح الأكاديمي

السؤال	(أوافق / أوافق بشدة أو دائماً / معظم الوقت)	النسبة
س ٦٥	أدائي سيكون أفضل لو أنني حصلت على الدعم اللازم من عائلتي.	٦٨٪
س ٤٧	تظهر عائلتي الإستنكار عندما أتغيب عن الكلية وأنا لست مريضاً.	٦٢٪
س ٣٠	تظهر عائلتي عدم الموافقة عند حصولي على علامات متدنية.	٥٣٪
س ٤١	تعمل عائلتي على تحديد مدة زيارتي مع الأصدقاء عندما يكون لدي كلية في اليوم التالي.	٥٢٪
س ٣٨	تشجعني عائلتي على أخذ قسط وافر من الراحة لأكون منتبهاً و يقضاً في الكلية كل يوم.	٤٩٪
س ٣٣	تتحقق عائلتي من قيامي بالواجبات المنزلية والمهام الأكاديمية الأخرى.	٣٣٪
س ٤٤	تدعم عائلتي مشاركتي في نوادي الكلية وأنشطتها أو ممارسة الألعاب الرياضية.	٢٩٪
س ٤٦	توفر لي عائلتي مدرساً خاصاً لمساعدتي في مهامي الدراسية.	١٥٪
س ٣٥	يقوم أحد أفراد عائلتي باختباري لمساعدتي على الدراسة قبل الإمتحان.	١٠٪

المواعيد، والمواظبة الجيدة على الحضور، والعمل الجماعي، والقدرة على ربط التعلم (التدريب) بالتطبيق من المهارات الشخصية الأساسية. ووفقاً إلى Al Ali (٢٠١٣)، و Behery (٢٠٠٩)، و Shallal (٢٠١١)، و Sharif (٢٠١٣) و Toledo (٢٠١٣) فإن الإفتقار إلى وجود تنمية للمهارات الشخصية لدى الموظفين الإماراتيين هي الشكوى الرئيسية من أرباب العمل في القطاع الخاص ويمكن أن يكون لها جذور في البيئة المنزلية. كما أن حقيقة دعم الأسرة للمشاركة في النوادي الجامعية، والأنشطة، أو الألعاب الرياضية التي قيست بنسبة ٢٩٪ فقط توضح لماذا أن ٨١٪ من الطلبة لا يشاركون في الأنشطة اللاصفية، ولكن تمثل هذه الأنشطة جزءاً لا يتجزأ من تطوير المهارات الشخصية الضرورية التي هي على رأس قائمة الطلب في مكان العمل التنافسي.

تشير الدلائل إلى أن الأسر كانت إما غير مدركة أو غير مبالية بقوة الصلة بين الحضور الأكاديمي الجيد والنجاح الأكاديمي: فقد أعربت ٦٢٪ فقط من العائلات عن رفضهم لغياب طلبة الجامعات عندما لا يكونوا مرضى، وأفاد ٩٦٪ من الطلبة بأنهم تغيّبوا عن الدراسة لأسباب مرضية، و ٢٩٪ تغيّبوا بسبب الإلتزامات العائلية، و ٢٩٪ تغيّبوا لأسباب أخرى (بما في ذلك وجود حالة وفاة)، و ٢٣٪ لأنهم فضلوا النوم أو لأنهم لم يشعروا بالرغبة لحضور الحصص الدراسية. تشكل السلوكيات المكتسبة والمطلقة في المدارس ومؤسسات التعليم العالي السلوكيات التي سيمارسها الطلبة في مكان العمل. وعليه، إذا كانت الأسر غير مدركة أو داعمة لأهمية التوفيق بين المهارات والقدرات من جهة، وبين متطلبات الوظيفة من جهة أخرى، أو الفوائد الناجمة عن تنمية المهارات الشخصية من أجل تحقيق النجاح في مكان العمل، فإنه من غير المحتمل للطلبة أن يكتسبوا السلوكيات والمعتقدات والآراء المناسبة والمهنية حول العمل.

الإستعداد للنجاح في كل من المجال الأكاديمي والوظيفي

تشير نتائج دراسة التدخل الأسري إلى أن أسر الطلبة الذين تمسكوا بمواصلة التعليم الجامعي كانت داعمة لمواصلة أبنائهم لدراساتهم الجامعية (الجدول ٣)، ولكن لم يكن لديهم وعي تام بالالتزام والوقت والجهد المطلوب للحصول على شهادة التعليم العالي (الجدول ٤).

تظهر الأدلة في (الجدول ٣) الدعم العائلي القوي للإصرار والتمسك بمواصلة أبنائهم لتعليمهم العالي وذلك من خلال التشجيع والتعزيز الإيجابي للعلامات الجيدة، وإتباع القوانين والأنظمة التي تفرضاها الكليات، فضلاً عن الدعم المالي/ اللوجستي.

يبد أن، الأدلة المبينة في (الجدول رقم ٤) توّضح أن الأسر لا تدرك تماماً السلوكيات التي تؤدي إلى النجاح الأكاديمي لأن معظم الطلبة أشاروا إلى أن أداءهم سيكون أفضل حالاً لو أنهم حظوا بمزيد من الدعم من عائلاتهم، وأكد فقط ٥٠٪ من الأسر بأنهم انشغلوا في مجال مراقبة أو دعم السلوكيات - بما في ذلك إظهار عدم الموافقة على الدرجات المتدنية، وتشجيع الطلبة على الحصول على ما يكفي من الراحة، والتحقق من أداء الواجبات المنزلية، والتعاقد مع معلم خصوصي عند الحاجة، وإختبار أبنائهم قبل خوضهم للإمتحانات - المقترنة في العادة بتطوير مهارات الدراسة الضرورية للنجاح الأكاديمي. وإذا كانت الأسر غير واعية أو داعمة لمهارات الدراسة والسلوكيات اللازمة للنجاح الدراسي، فمن غير المحتمل للطلبة أن يكتسبوا هذه العادات دون التدخل من قبل الكلية.

تعتبر مهارات القيادة، ومهارات التفكير النقدي، والدقة في

توصيات السياسة

من أجل إعادة تشكيل التأثيرات الأسرية المحتملة ذات النتائج العكسية التي تم الإشارة إليها في القسم السابق، يجب أن يكون هناك تعاون بين المؤسسات التعليمية وصناع السياسة في سوق العمل. و يجب على مؤسسات التعليم العالي والمدارس إبتكار المبادرات التي من شأنها أن ترفع من مستوى الوعي لدى الطلبة وأسرههم و ذلك حول متطلبات سوق العمل في إقتصاد المعرفة الحديث. كما يجب على واضعي السياسات في العمل السعي نحو تأمين بيئات عمل في القطاع الخاص بحيث تسمح للإماراتيين، وخصوصاً الإناث، من أن يحظون بظروف عمل أكثر جاذبية. وعلى سبيل المثال، يمكن جعل ظروف العمل أكثر جاذبية من خلال توفير مساحات في العمل بحيث تسمح للإماراتيين، وخصوصاً الإناث، من الحصول على مساحة أكثر خصوصية في بيئات العمل المختلطة. ويمكن كذلك جعل أوقات العمل أكثر مرونة للسماح للموظفين الإماراتيين الحاليين وفي المستقبل للإحتفاظ بأولوياتهم العائلية والمجتمعية وتحقيق توازن مقبول بين الحياة الأسرية والحياة المهنية.

توصيات لمؤسسات التعليم العالي والمدارس

- تقديم التوجيه المهني في جميع المراحل الدراسية، بما في ذلك تحديد مجموعة متنوعة من المهن في وقت مبكر خلال مرحلة الدراسة الإبتدائية لأن ذلك يشجع الطلبة على إستكشاف المجالات التي تطابق مهاراتهم، ومواهبهم وكفاءاتهم وإهتماماتهم المهنية بحيث تخدم مصالحهم بالشكل الصحيح والمطلوب.
- تعزيز الرضا الوظيفي كأساس منطقي لإختيار الوظيفة، بدلاً من تعزيز الرواتب المرتفعة وظروف العمل المواتية.
- تشجيع الأسر و الطلبة على أهمية المشاركة في الأنشطة اللاصفية في مرحلة الدراسة الثانوية وما بعد الثانوية.
- توفير الإرشاد والتوجيه لأولياء الأمور وتوفير الدروس الخصوصية للطلبة بعد المرحلة الثانوية الذين يتم تصنيفهم على أنهم بحاجة إلى الدعم في مواد الدراسة الأكاديمية، وتنمية مهارات الدراسة، وتنمية المهارات الحياتية الأساسية.
- تعزيز الرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي لمرحلة ما بعد الثانوية، لأن ذلك يساعد على تعزيز التكامل والاندماج في سوق العمل ويشجع على المشاركة في المشاريع المتقدمة، والفعاليات التعاونية والمبادرات المشتركة، والمشاريع التشاورية الخاصة بالقطاع الخاص و التي تعقد بالتعاون بين المدارس وأرباب العمل.

التوصيات لواضعي السياسات في سوق العمل

- تطوير السياسات التي من شأنها أن تشجع أرباب العمل في القطاع الخاص على إنشاء وتوفير بيئات العمل المناسبة التي توفر للإماراتيين المرونة الكافية لتحقيق

التوازن المقبول بين الحياة الأسرية والحياة المهنية بالشكل الصحيح والمطلوب. كما أن هناك زيادة ملحوظة لمشاركة المرأة الإماراتية في بناء إقتصاد دولة الإمارات، ولكن لم يتم الإستفادة من هذه المشاركة كما ينبغي، علماً بأن تعدد مشاركة المرأة الإماراتية من أكبر المشاركات في الموارد البشرية للدولة (الهباش، ٢٠١٠)، وبالنسبة للطلبة العاملين الذين يسعون إلى الحصول على الخبرة المطلوبة في أماكن العمل لتتماشى مع شهاداتهم، لا يمكن لهؤلاء الطلبة إكتساب الخبرات المطلوبة ما لم يصبح أرباب العمل أكثر مرونة. ويمكن تحقيق المزيد من المرونة من خلال تنفيذ المبادرات مثل السماح بالعمل بدوام جزئي، والسماح بخيارات المشاركة الوظيفية، و إنشاء خدمات رعاية الأطفال في أماكن العمل، و توفير الوظائف برتب إبتدائية مع تقليل ساعات العمل، وتوفير خدمة نقل الموظفين بالنسبة للذين يسكنون في المناطق النائية، وتقديم المشورة من قبل المرشدين الأقران الذين يساعدون في تسهيل تقديم وتعريف الموظفين بالثقافات المؤسسية في الشركات في القطاع الخاص، والتي قد تكون غير مألوفة لهم ومن شأنها أن تهرب الموظفين الجدد العاملين لأول مرة.

المبادرة في إنشاء حملات التوعية لأصحاب العمل في القطاع الخاص، وهي الحملات التي توفر المعلومات المهمة التي تدعم توظيف وتطوير المواطنين الإماراتيين كبديل فعال وأقل تكلفة من توظيف غير المواطنين.

الإستنتاج

إن رؤية دولة الإمارات للعام ٢٠٢١ التي أطلقت في عام (٢٠١٠) تؤكد على أنه " لن يكون السعي إلى النجاح والإزدهار على حساب التوازن العاطفي الصحي والقوي للإماراتيين" (ص ٤)، ولذلك، فإنه يتحتم أن تبقى التقاليد، والثقافة واللغة مسائل بالغة الأهمية لتعزيز الإفتخار الوطني والإستقرار الإجتماعي " (ص ٧). إن إعداد الشباب الإماراتي للعمل في القطاع الخاص أمر ضروري للغاية من أجل ضمان توفير فرص عمل مستدامة للأجيال القادمة من الإماراتيين من خلال تعزيز الرؤية الإقتصادية للدولة".

المصادر

- Ahmed, A. (2011, May 9). Pupils opt for wrong subjects. *The National Newspaper*. Retrieved from <http://www.thenational.ae/news/uae-news/pupils-opt-for-wrong-subjects>
- Alabed, I., Vine, P., Hellyer, P., & Vine, P. (Eds.). (2008). *United Arab Emirates Yearbook: 2008*. London: Trident Press.
- Al Ali, J. (2013). *Localizing the GCC workforce: A study and a manual for employers, employees, and job seekers*. Dubai: Masar Printing and Publishing.
- Alsayegh, F. (2001). Women and economic changes in the Arab Gulf: The case study of the United Arab Emirates. *Digest of Middle East Studies (DOMES)*, 10 (2), 14.
- Behery, M. H. (2009). Person/organization job-fitting and affective commitment to the organization: Perspectives from the UAE. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16 (2), 179-196.
- Daleure, G., Albon, R., Hinkston, K., Ajaif, T., & McKeown, J. (2013, December). Family involvement, home environment, and student achievement. *Working Paper No.5*. Ras Al Khaimah: Sheikh Saud Bin Saqr Al Qasimi Foundation for Policy Research.
- Elamin, A. M. (2011). Effects of nationality on job satisfaction: Domestic versus expatriate bank employees in the United Arab Emirates. *International Journal of Management*, 28(1). Retrieved from <http://www.questia.com/library/journal/1P3-2274272671/effects-of-nationality-on-job-satisfaction-domestic#articleDetails>
- Farrell, F. (2008). Voices on Emiratization: The impact of Emirati culture on the workforce participation of national women in the UAE private banking sector. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 107-168.
- Habboush, M. (2010, April 18). Emiratis, private sector seek common ground. *The National Newspaper*. Retrieved from <http://www.themational.ae/news/uae-news/emiratis-private-sector-seek-common-ground>
- Maceda, C. (2008, April 28). UAE's job satisfaction rating very low. *Gulf News online*. Retrieved from <http://gulfnews.com/business/general/uae-s-job-satisfaction-rating-very-low-1.99982>
- Madsen, S. R. (2010). Leadership development in the United Arab Emirates: The transformational learning experiences of women. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17 (1), 100-110.
- Mesbah, R. (2012, July 22). Towers Watson releases first UAE global workforce study. *AMEinfo*. Retrieved from <http://www.ameinfo.com/towers-watson-releases-uae-global-workforce-307029>
- Ridge, N. (2010, May). Teacher quality, gender, and nationality in the United Arab Emirates: A crisis for boys. *Working Paper Series 10-06*, Dubai: Dubai School of Government.
- Ridge, N. (2009). The hidden gender gap in education in the UAE. *Policy Brief No. 12*, Dubai: Dubai School of Government.
- Schvaneveldt, P. L., Kerpelman, J. L., & Schvaneveldt, J. D. (2005, Winter). Generational changes in family life in the United Arab Emirates: A comparison of mothers and daughters. *Journal of Comparative Family Studies*, 36 (1), 77-91.
- Shallal, M. (2011). Job satisfaction among women in the United Arab Emirates. *Journal of International Women's Studies*, 12(3), 114-134.
- Sharif, S. (2013). Macroeconomic policy, localization, and reducing unemployment: The crucial human resource issues for the UAE. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 23(2), 158-174.
- Simidi, F. A. & Kamali, M. A. (2004). Assessing the values structure among UAEU students. *Social Behavior and Personality*, 32 (1), 19-26.

Tabutin, D. & Schoumaker, B. (2005). The demography of the Arab World and the Middle East from the 1950s to the 2000s: A survey of change and a statistical assessment. *Population*, 60 (5/6), 505.

Toledo, H. (2013). The political economy of emiratization in the UAE. *Journal of Economic Studies*, 40(1), 39-53.

United Arab Emirates National Bureau of Statistics. (2012). *Demographic and Social Statistics*. Retrieved from <http://www.uaestatistics.gov.ae/EnglishHome/ReportsByDepartmentEnglish/tabid/104/Default.aspx?MenuId=1&NDId=16>

United Arab Emirates Vision 2021. (2010). Government of the United Arab Emirates. Retrieved from <http://www.vision2021.ae/downloads/UAE-Vision2021-Brochure-English.pdf>

United Nations Development Programme/Regional Bureau for Arab States (UNDP/RBAS) and Mohammed bin Rashid Al Maktoum Foundation (MBRF). (2011). *Arab Knowledge Report 2010/2011. Preparing future generations for the knowledge society*. Dubai: Al Ghurair Printing and Publishing House.

تهدف سلسلة أوراق عمل مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة إلى نشر بحوث الأفراد والمؤسسات التي تهتم و تركز على تنمية السياسة العامة في العالم العربي. و تعبر النتائج و الإستنتاجات عن آراء أصحابها المؤلفين و لا تعتبر كمرجع لمؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة.

مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة

دعم البحوث، توسيع آفاق التفكير

تقع مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة في إمارة رأس الخيمة وهي مؤسسة غير ربحية تأسست في عام 2009 تحت رعاية صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي، حاكم إمارة رأس الخيمة. وللمؤسسة ثلاث وظائف رئيسية:

- إعلام صانعي السياسات عن طرق إجراء وتكليف البحوث ذات الجودة العالية،
- إثراء القطاع العام المحلي، وخاصة التعليم، من خلال تزويد التربويين وموظفي الخدمة المدنية في إمارة رأس الخيمة بالأدوات اللازمة لإحداث تأثير إيجابي على مجتمعهم،
- بناء روح الجماعة والتعاون والرؤية المشتركة من خلال المشاركة الهادفة التي تعزز العلاقات بين الأفراد والمنظمات.

لمعرفة المزيد عن أبحاثنا، والمنح، و برامج الأنشطة يرجى تسجيل الدخول على:

www.alqasimifoundation.com

ص.ب : 12050، إمارة رأس الخيمة، دولة الإمارات العربية المتحدة

الهاتف: +971 7 2338060، فاكس: +971 7 2338070

البريد الإلكتروني: info@alqasimifoundation.rak.ae

www.alqasimifoundation.com