

تقرير بيت.كوم عن اندفاع الموظفين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

يناير 2013



أهداف البحث

- فهم كيفية تأثير البيئة الحالية على مستويات رضا الموظف في الشرق الأوسط وشمال افريقيا.
- تحديد الدوافع التي تحفز الموظف للبقاء لفترة أطول في المؤسسة وما الذي يجعله يفضل مكان عمله على أماكن أخرى.
- معرفة كيف ينظر الموظف الى مديره المباشر من حيث الالتزام التنظيمي، ومهارات القيادة، وتقديم الدعم وما إلى ذلك.

الخلفية الديموغرافية والمنهجية

العمر و الجنس

الذكور والإناث البالغين
العمر 21 سنة وما فوق

الجنسيات

عرب من دول مجلس التعاون الخليجي، وشمال أفريقيا، والمشرق العربي، ووافدين غربيين، وآسيويين و آخرين.

بلد الإقامة

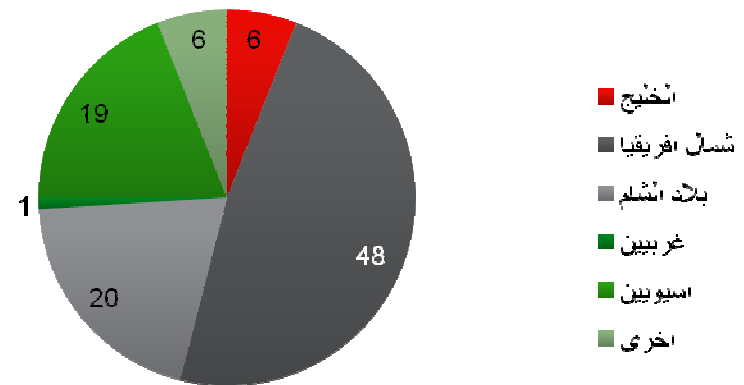
دول مجلس التعاون الخليجي: الامارات، الكويت، عمان، قطر، البحرين
بلاد المشرق العربي: لبنان، سوريا، الأردن
شمال أفريقيا: مصر، المغرب، الجزائر، تونس

المنهجية

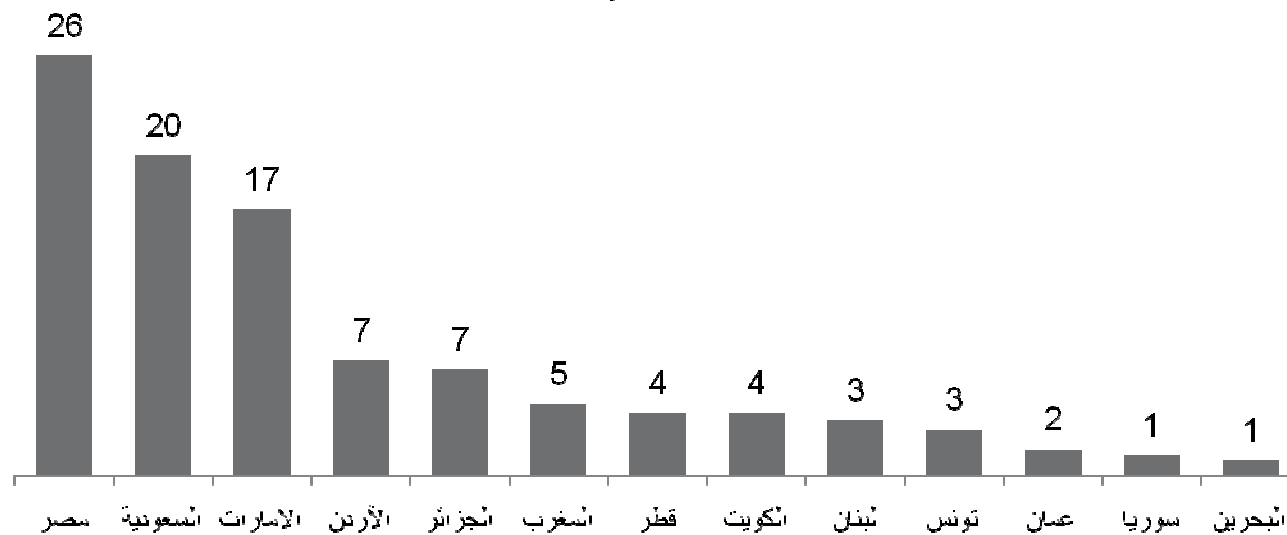
لقد تم جمع البيانات على الانترنت بين 6 ديسمبر و 16 ديسمبر 2012. وبلغ العدد الاجمالي للمشاركين 10167

لمحة عن المشاركين

الجنسية

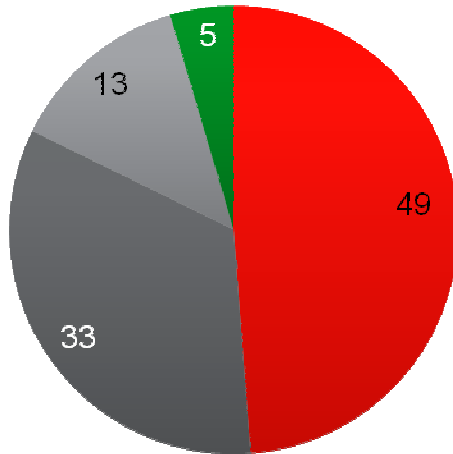


بلد الإقامة



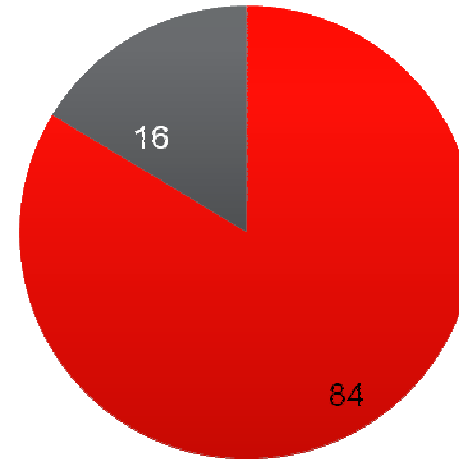
لمحة عن المشاركين

العمر



■ 18 - 29 ■ 30 - 39 ■ 40 - 49 ■ 50+

الجنس

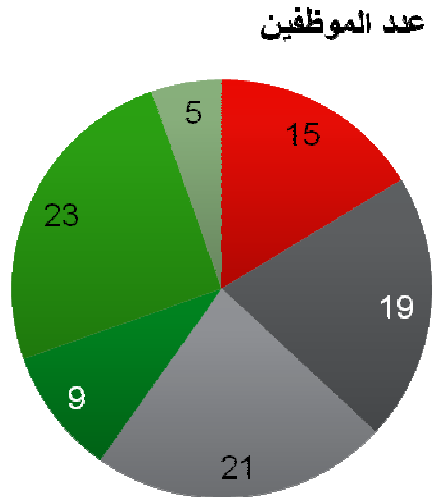


■ نساء ■ رجال

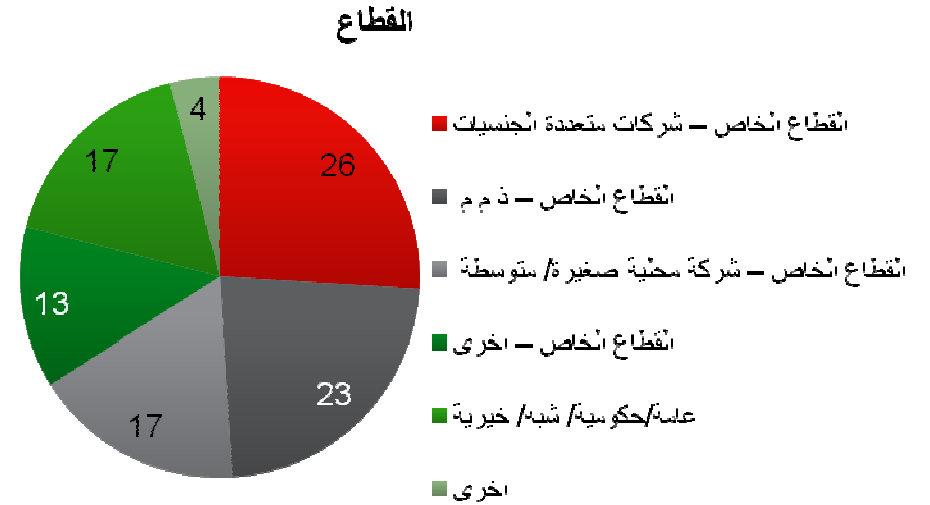
لمحة عن المشاركين



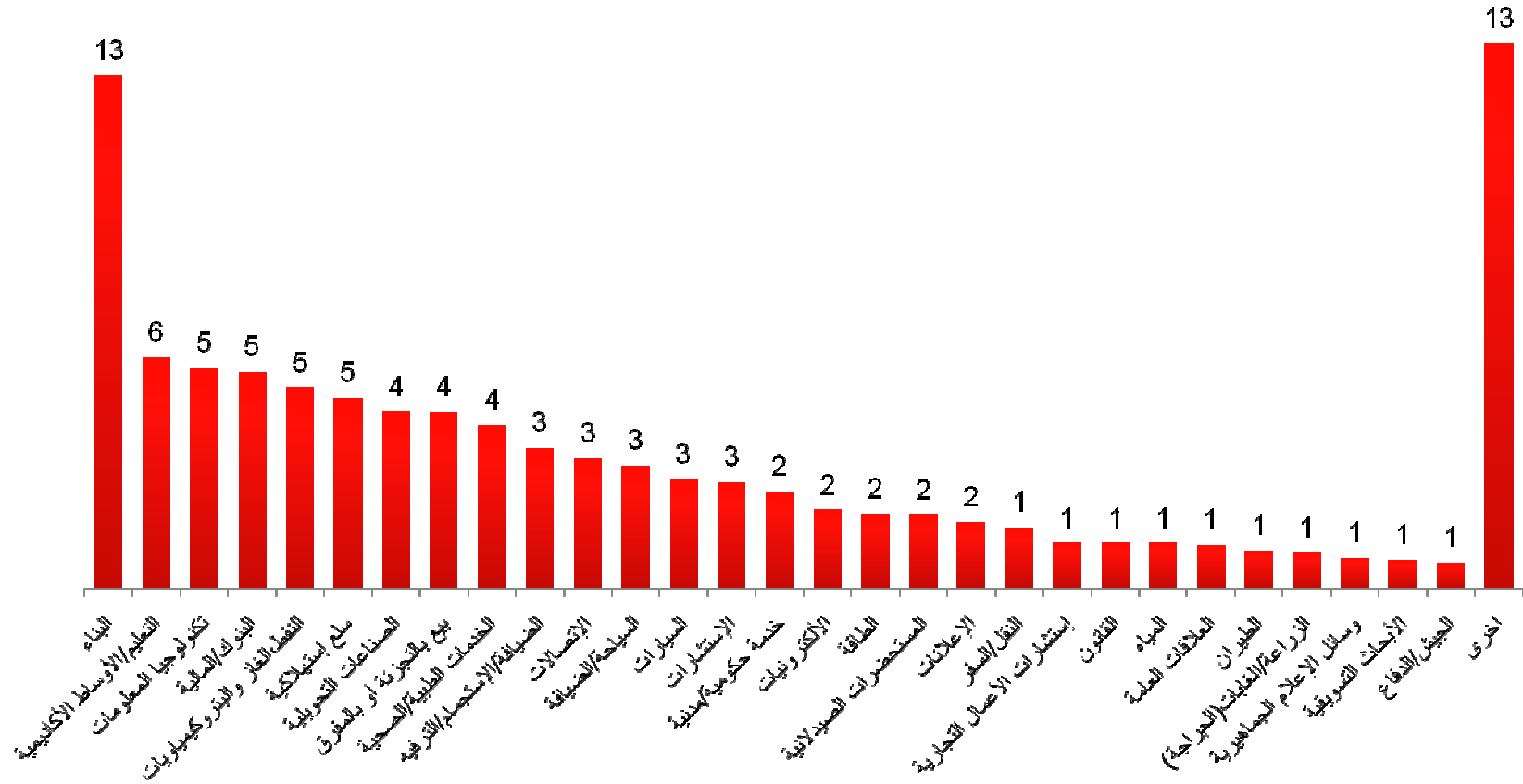
- أُعمل بنوام كامل (30 ساعة أو أكثر في الإِسبوع)
- أُعمل بنوام جزئي (8 ساعات إلى 29 ساعة في الإِسبوع)
- أُعمل بنوام جزئي (أقل من 8 ساعات في الإِسبوع)



- أقل من 10
- 10 إلى 49
- 50 إلى 249
- 250 إلى 999
- 1000 فأفوق
- لا اعرف

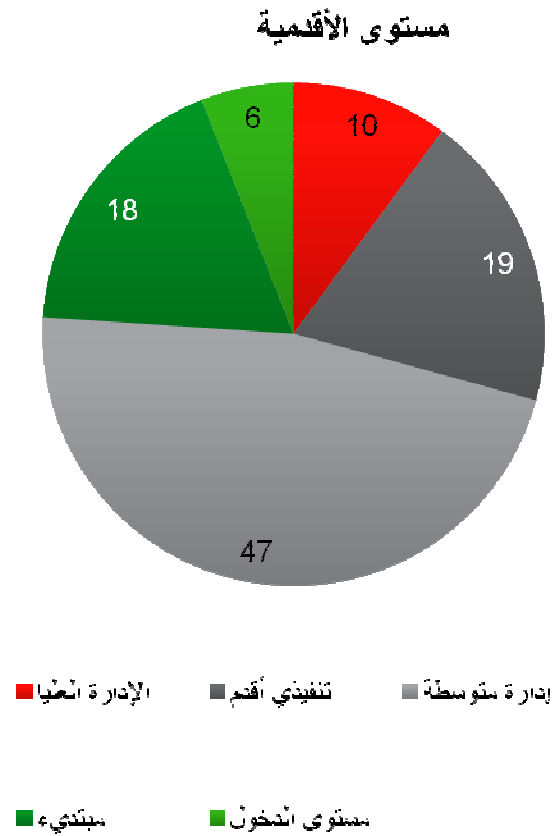


- انقطاع الخاص – شركات متعددة الجنسيات
- انقطاع الخاص – ذ م م
- انقطاع الخاص – شركة محلية صغيرة / متوسطة
- انقطاع الخاص – اخرى
- عامة/حكومية/ شبه/ خيرية
- اخرى



مستوى الأقدمية

■ أي من العبارات التالية تصف بشكل أفضل درجتك في الأقدمية في مكتبك:

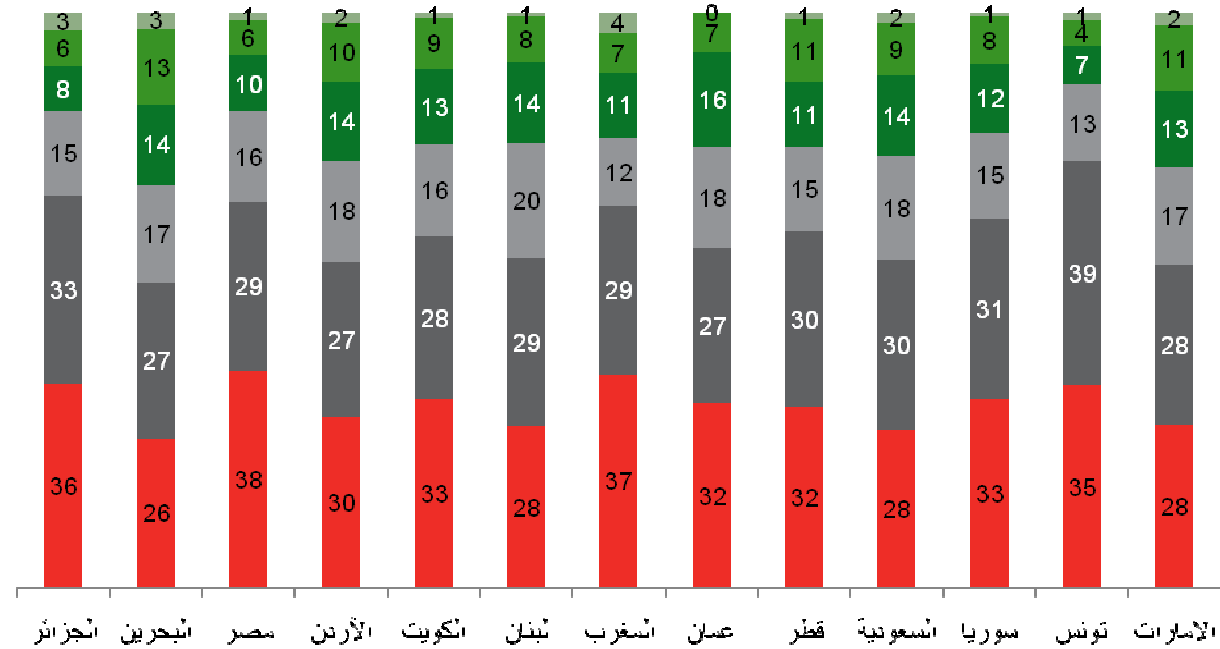
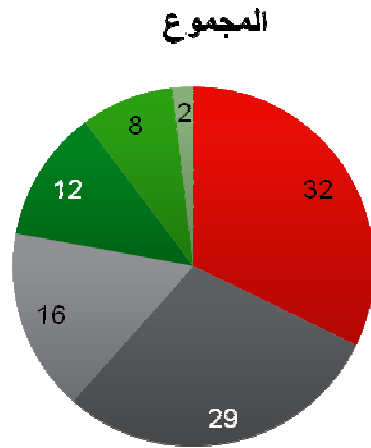


نتائج البحث

الدافع الى العمل

■ الى أي مدى تشعر بالحماسة للقيام بالعمل الذي تقوم به يومياً لمؤسستك؟

- 77% من مجموع المجيبين في المنطقة لديهم دافع تجاه العمل الذي يقومون به الى حد ما. تونس والجزائر والمغرب أظهرت مستوى تحفيز فوق المتوسط

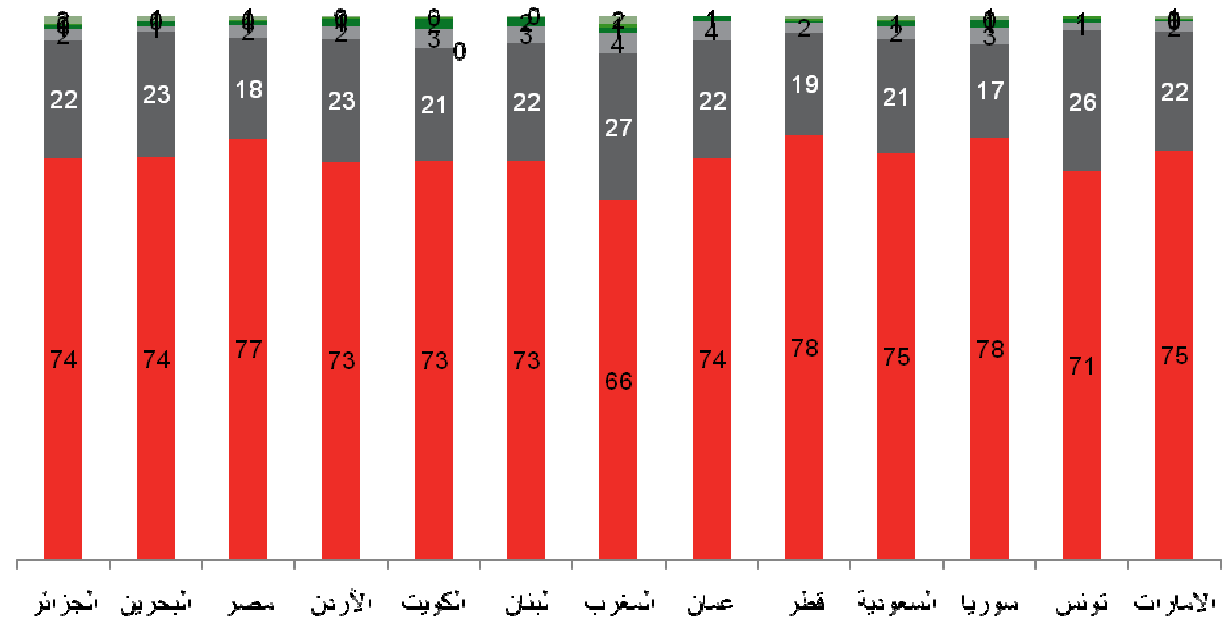
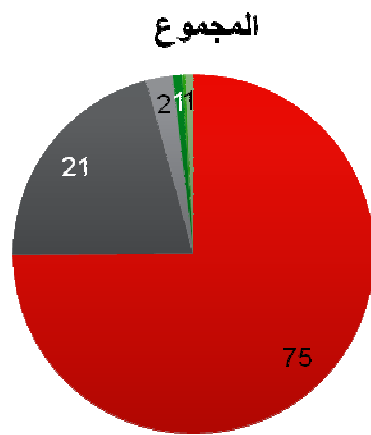


■ نديه دافع عالي ■ نديه دافع ■ نديه دافع قليل ■ ليس له دافع ■ ليس له دافع على الإطلاق ■ لا أعرف / لا أستطيع القول

توازن بين العمل والحياة

ما مدى أهمية تحقيق توازن جيد بين العمل والحياة ليكون هذا دافع لك في العمل؟

- تحقيق التوازن الجيد بين العمل والحياة هو من العوامل الرئيسية التي تؤثر على مستويات الدافع لدى الموظف في مكان العمل. 98% من مجموع المجيبين يؤكدون على أهميته.

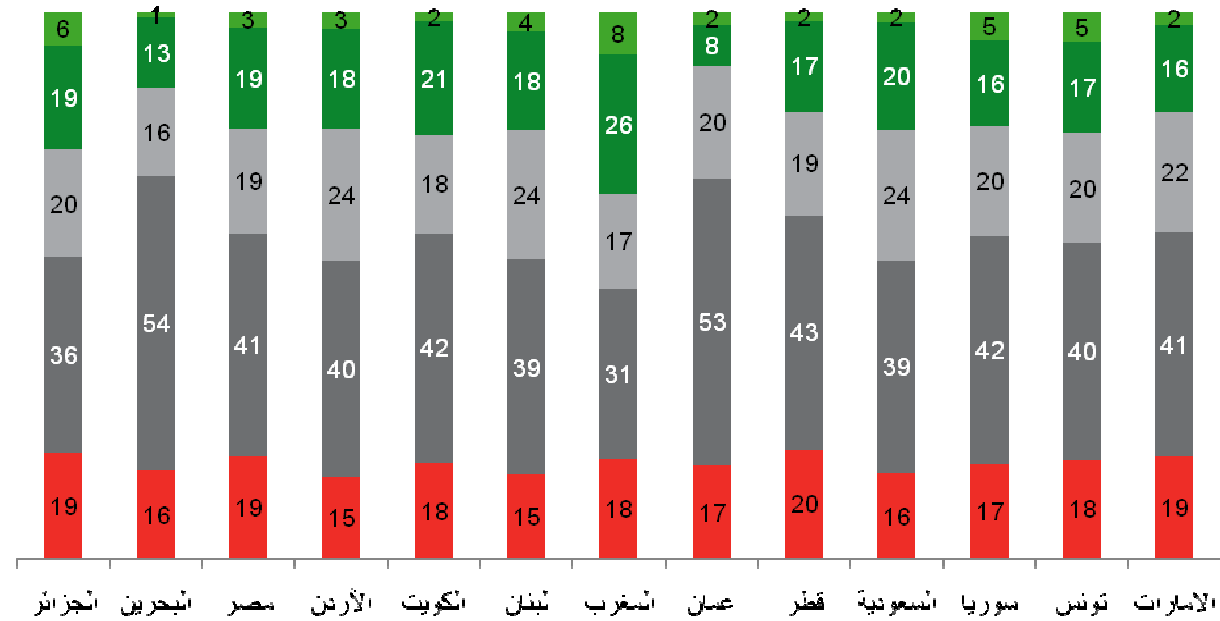
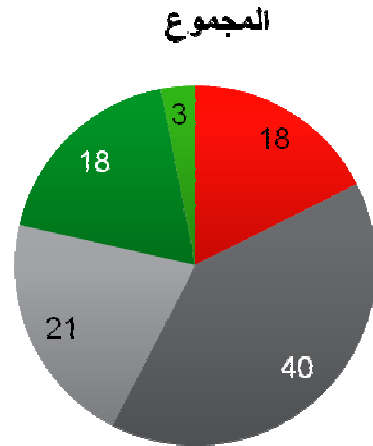


■ أهم جداً
 ■ مهم
 ■ مهم قليلاً
 ■ ليس بهذه الأهمية
 ■ غير مهم على الإطلاق
 ■ لا أعرف/لا أستطيع أن أقول/لا ينطبق

دعم الشركة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة

إلى أي مدى يساعدك رب عملك الحالي لتحرز توازن جيد بين العمل والحياة؟

- 58% من مجموع المجيبين يتلقون الدعم من شركتهم للحفاظ على التوازن بين العمل والحياة. ومع ذلك، 39% لا يتلقون مثل هذا الدعم.
- أعلى نسبة من المجيبين الذين يتلقون الدعم هم من عمان والبحرين.

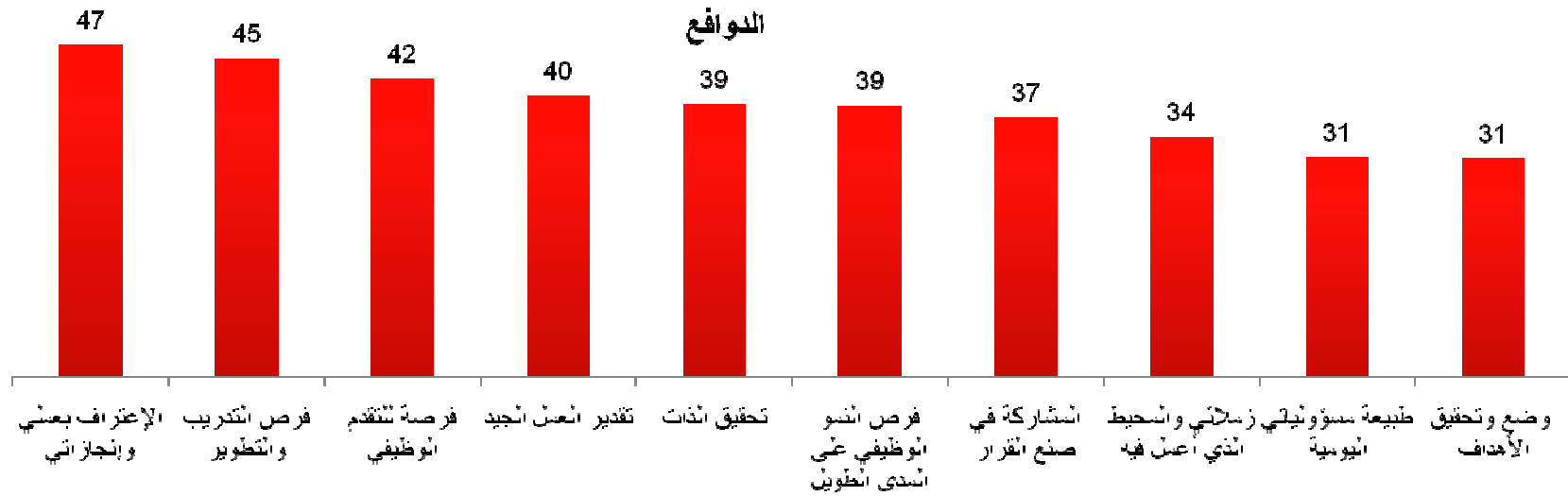


لا أعرف/لا أستطيع أن أقول/لا ينطبق | لا يدعم على الإطلاق | بالتكاد أي دعم | يدعم إلى حد ما | يدعم إلى حد كبير

الدوافع المحفزة

ما هي المتغيرات الأكثر قوة التي تقود مستويات حماسك لعملك وشركتك بالإضافة الى الأجر؟ (اختيار أعلى خمسة)

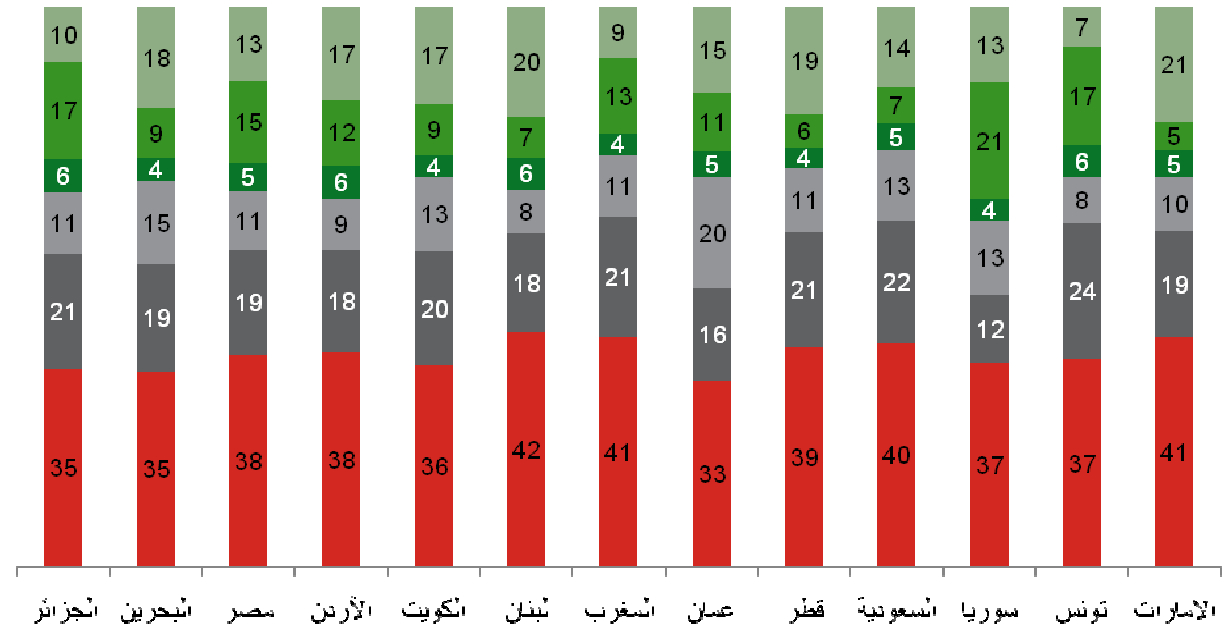
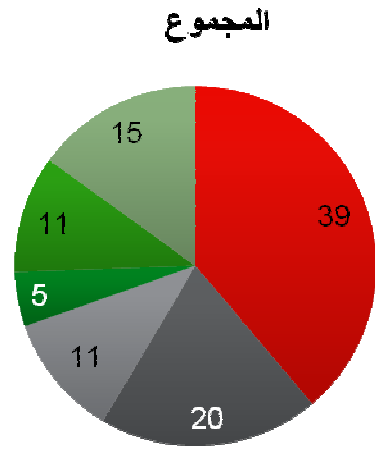
- الاعتراف بعمل وإنجازات الفرد هو العنصر الأساسي الذي يحفز إندفاع المهنيين (47%).
- التدريب والتنمية (45%) وفرص النمو الوظيفي (42%) تعتبر أيضا من الدوافع المحفزة



نية البقاء في الشركة

تقريباً، كم سنة إضافية ترى نفسك تعمل لدى صاحب عملك الحالي؟ يرجى تحديد خيار واحد .

- قرابة أربعة من بين كل عشرة ينوون البقاء لمدة 12 شهراً على الأقل في شركتهم الحالية. و20٪ ينوون البقاء لمدة ثلاث سنوات.
- 21٪ من المجيبين في سوريا ينوون البقاء في عملهم الحالي حتى التقاعد.



عنى الأقل 12 اشهر 12 انقاسة

عنى الأقل 3 سنوات 3 انقاسة

عنى الأقل 5 سنوات 5 انقاسة

عنى الأقل 10 سنوات 10 انقاسة

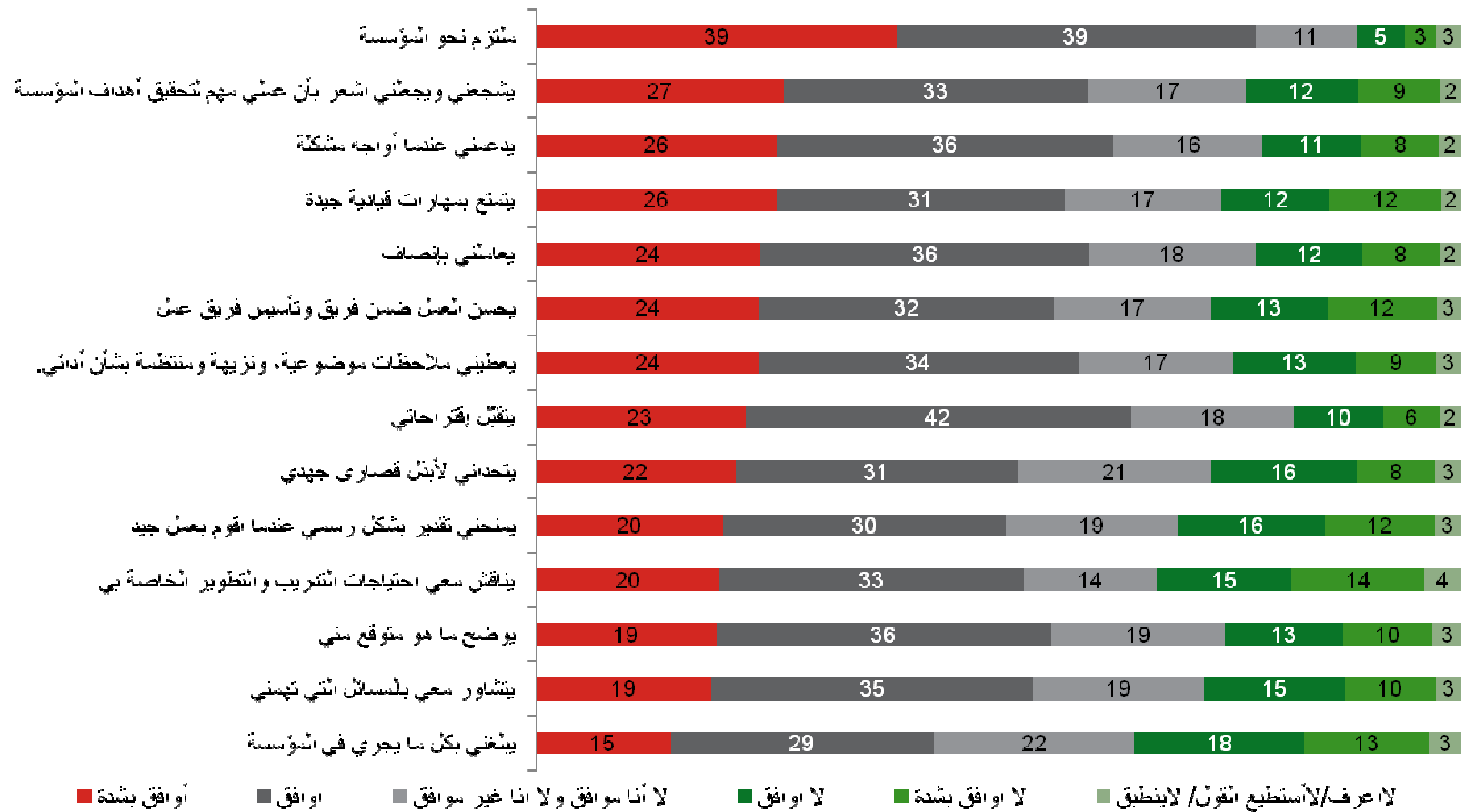
حتى وصولي الى سن التقاعد

اخرى

النظرة الى المدير المباشر

إلى أي مدى توافق أو لا توافق على كل من العبارات التالية في ما يتعلق بمديرك المباشر؟

- 78% من المجيبين يشعرون بأن مديريهم المباشر ملتزم نحو المؤسسة، ولكن يبدو ان المدراء لا يحسنون الاداء على صعيد اعلام الموظفين بالمسائل التنظيمية.



التوصية بالمؤسسة

■ الى أي مدى توصي بمؤسستك كصاحب عمل لزملائك وأصدقائك وزملائك السابقين؟

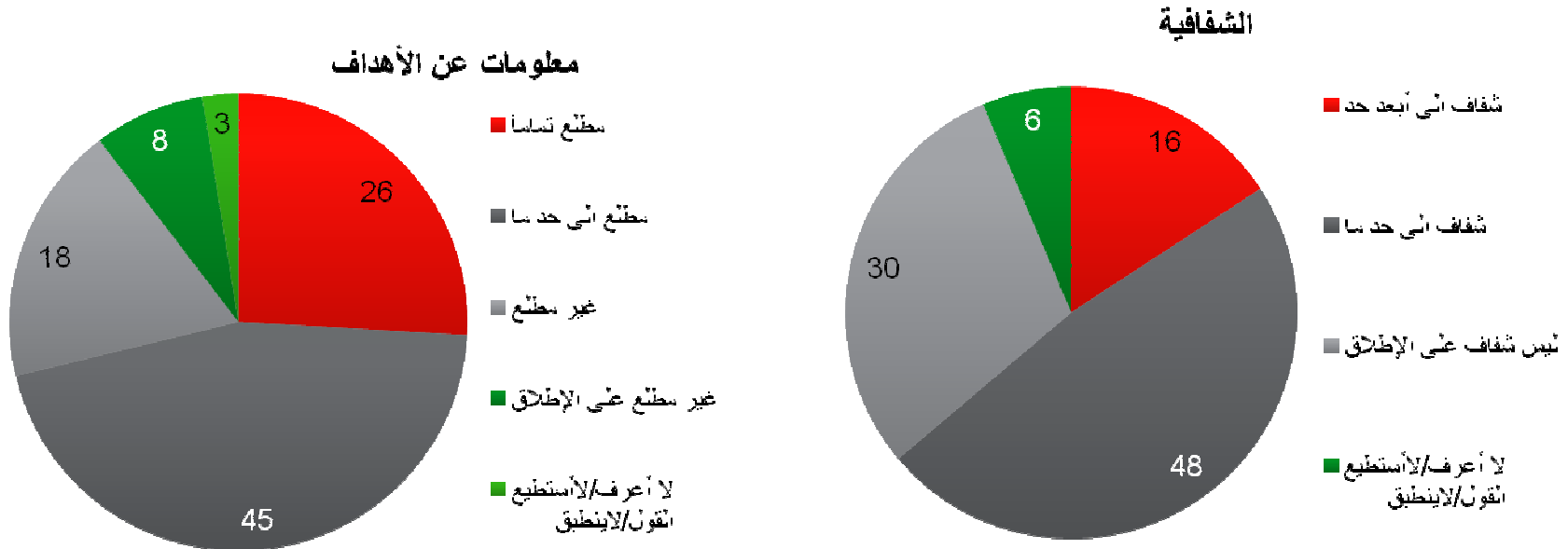
- 54% من المجيبين يقولون انهم سوف يوصون بشركتهم الحالية كصاحب عمل للآخرين.
- للقطاع الخاص - الشركات متعددة الجنسيات (27%) أعلى فرصة بان تتم التوصية بها من قبل العاملين فيها بالمقارنة مع أي قطاع آخر.

| اخرى (352) | عامه / حكومية / شبه / خيري (1722) | القطاع الخاص - اخرى (1352) | القطاع الخاص - شركة محلية صغيرة / متوسطة (1751) | القطاع الخاص - ذ م (2312) | القطاع الخاص - شركات متعددة الجنسيات (2677) | المجموع | |
|------------|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------|---------|-------------------------------------|
| 28 | 25 | 21 | 14 | 20 | 27 | 22 | أوصي بها بشدة |
| 32 | 31 | 30 | 28 | 32 | 34 | 32 | أوصي بها |
| 17 | 23 | 22 | 28 | 29 | 23 | 25 | أوصي بها بعض الشيء |
| 8 | 10 | 13 | 16 | 11 | 8 | 11 | أطلب منهم تجنبها |
| 5 | 6 | 8 | 9 | 5 | 5 | 6 | أطلب منهم تجنبها بشدة |
| 10 | 6 | 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | لا أعرف/لا يمكنني أن أقول/ لا ينطبق |

التواصل الداخلي

- الى أي مدى أنت مُطلَع على أهداف مؤسستك على المدى القصير والبعيد، وكذلك خططها وتطوراتها الأخيرة؟
- ما مدى شفافية المعلومات التي تطلعك عليها شركتك بشأن الخطط والتطورات الداخلية؟

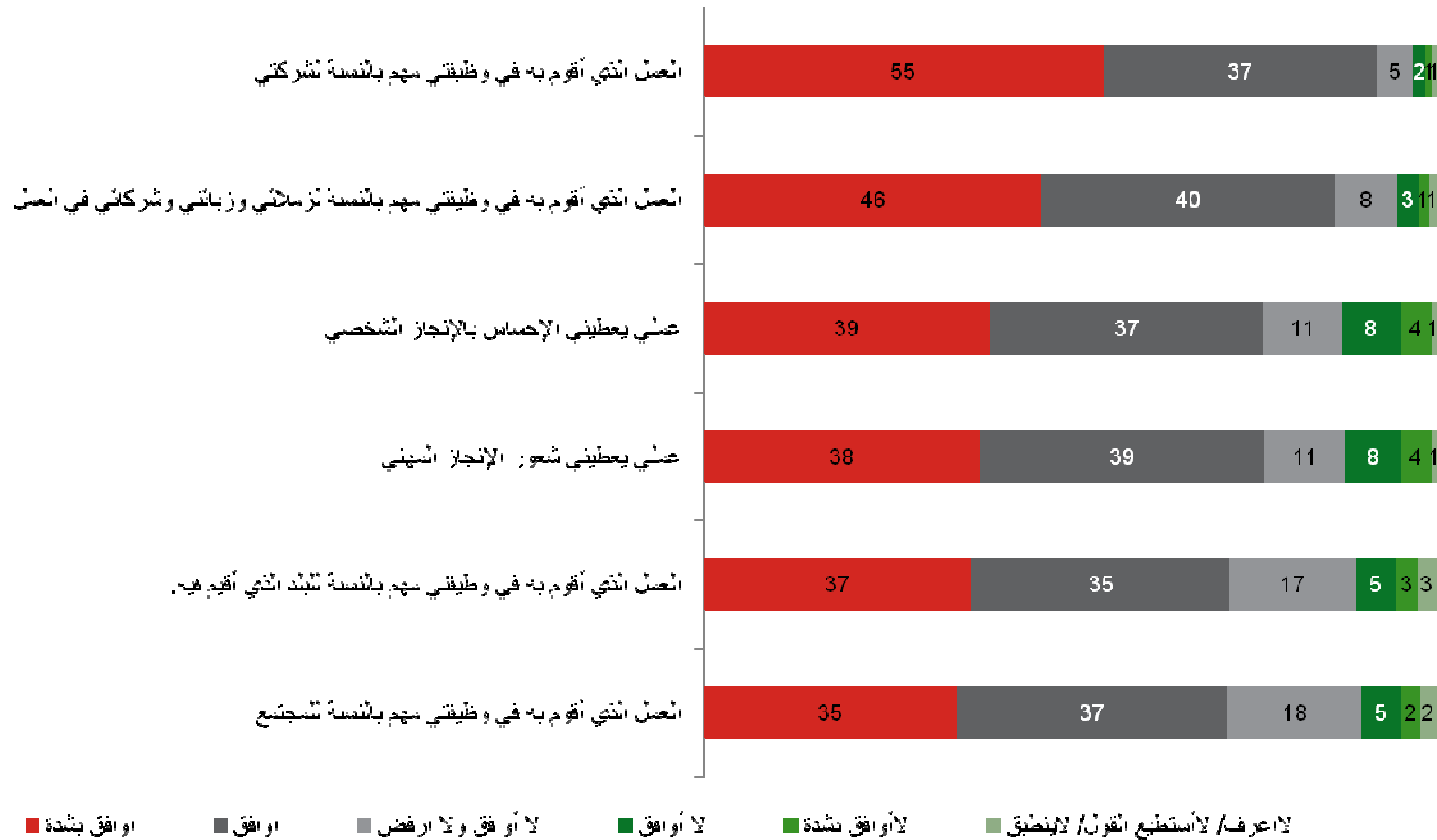
- التواصل الداخلي هو من العناصر المهمة أيضا. أعرب 71% من المجيبين أنهم على اطلاع جيد بأهداف شركتهم.
- يعتقد 64% أنه يوجد مستوى عال من الشفافية في المعلومات التي يتلقونها.



الموقف الشخصي من العمل - بشكل عام

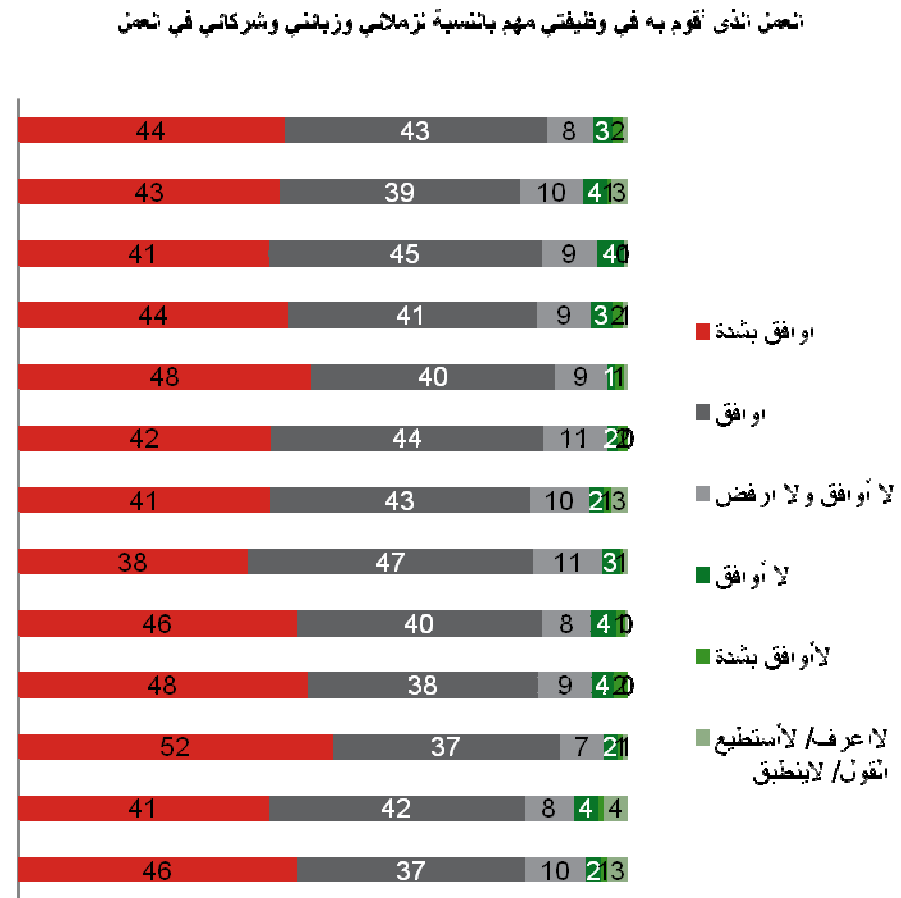
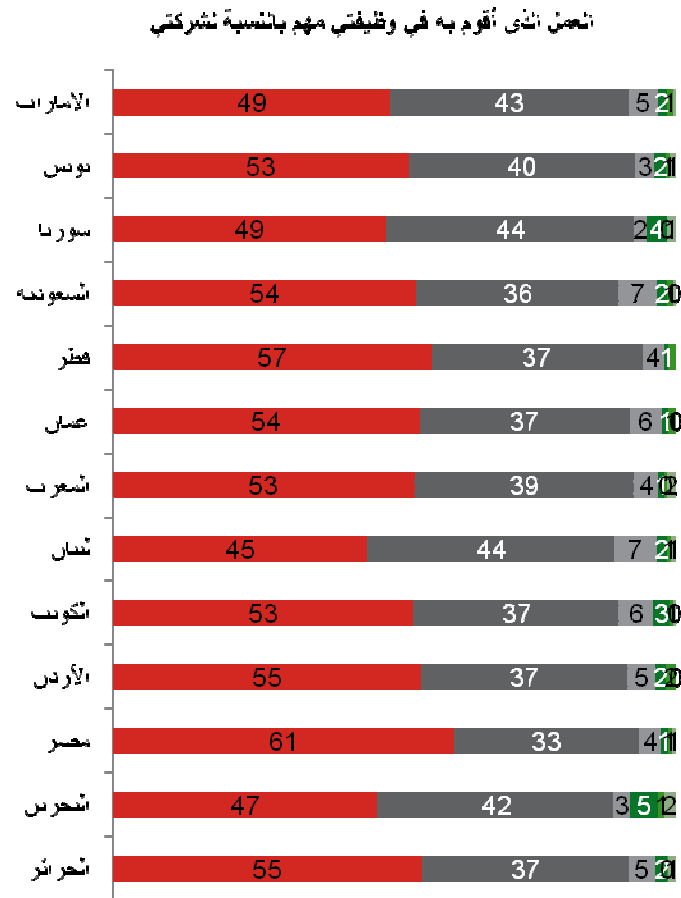
■ سوف نسألك الآن بعض الأسئلة على رأيك وموقفك الشخصي من العمل الذي تقوم به. يرجى الإشارة إلى أي مدى توافق أو لا توافق مع كل من العبارات التالية.

- الأغلبية (92%) ممن شملهم البحث يشعرون بأن العمل الذي يقومون به مهم للشركة ويدعي 76% أن عملهم يعطيهم الإحساس بتحقيق الانجاز الشخصي.



الموقف الشخصي من العمل - حسب الدولة

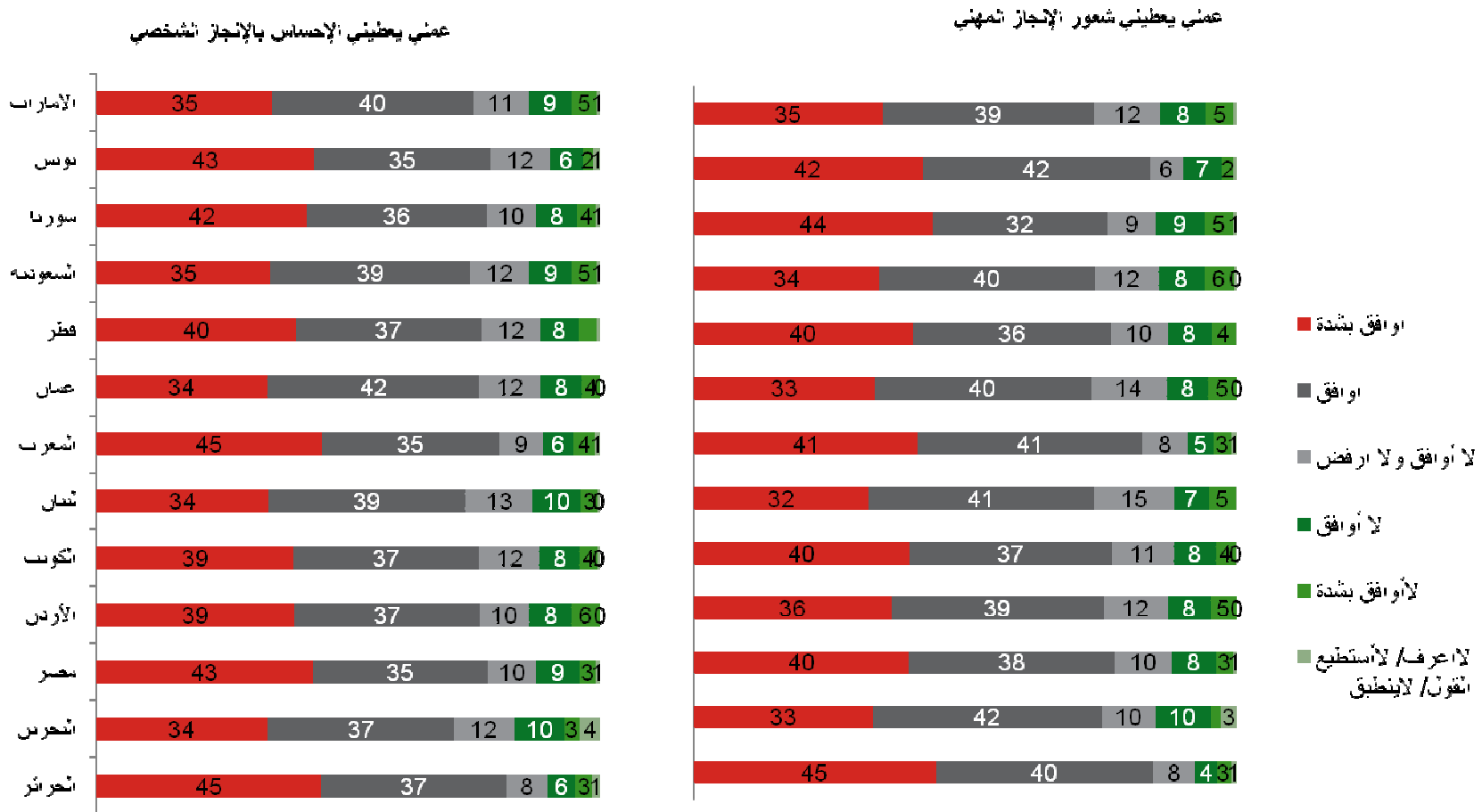
■ سوف نسألك الآن بعض الأسئلة على رأيك وموقفك الشخصي من العمل الذي تقوم به. يرجى الإشارة إلى أي مدى توافق أو لا توافق مع كل من العبارات التالية.



- أوافق بشدة
- أوافق
- لا أوافق ولا أرفض
- لا أوافق
- لا أوافق بشدة
- لا أعرف/ لا أستطيع القول/ لا ينطبق

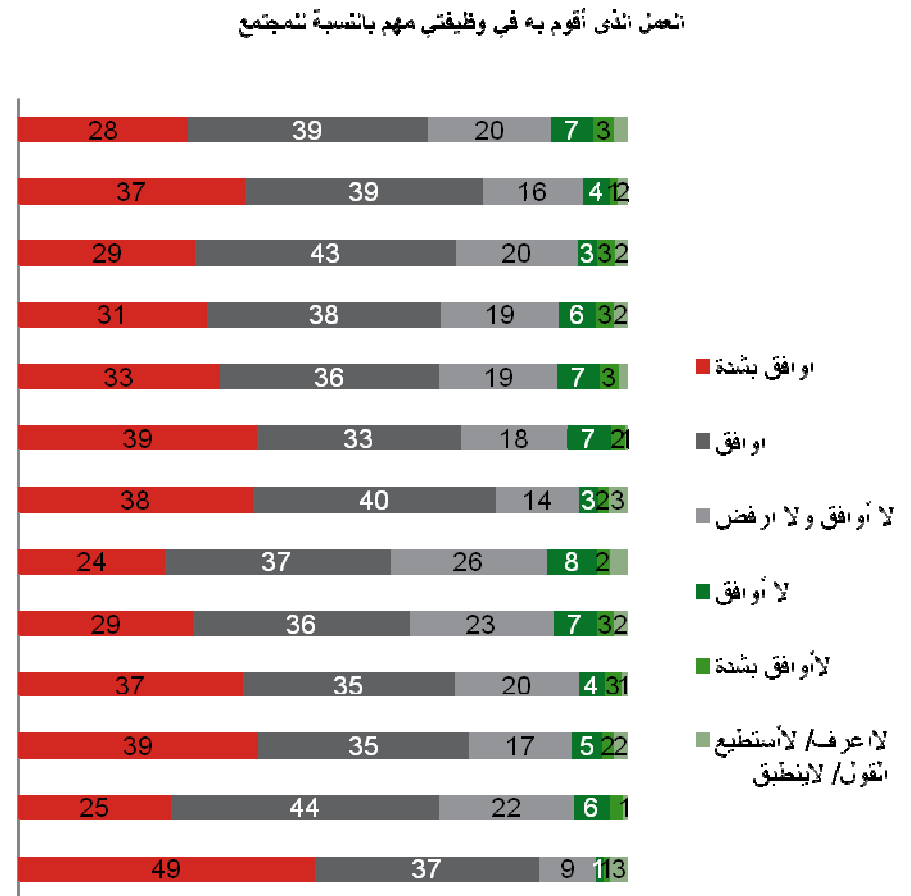
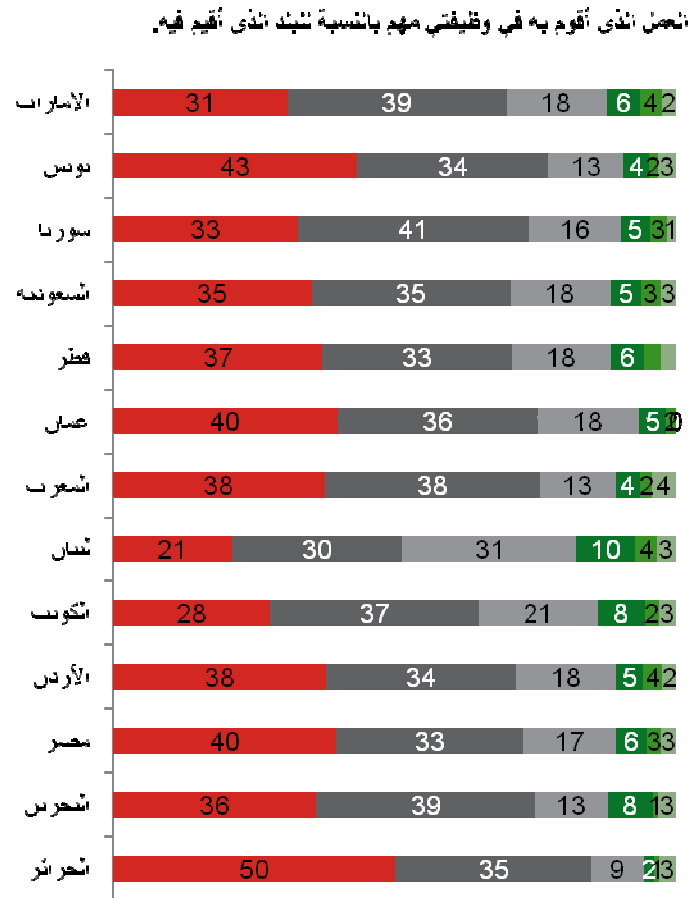
الموقف الشخصي من العمل - حسب الدولة

■ سوف نسألك الآن بعض الأسئلة على رأيك وموقفك الشخصي من العمل الذي تقوم به. يرجى الإشارة إلى أي مدى توافق أو لا توافق مع كل من العبارات التالية.



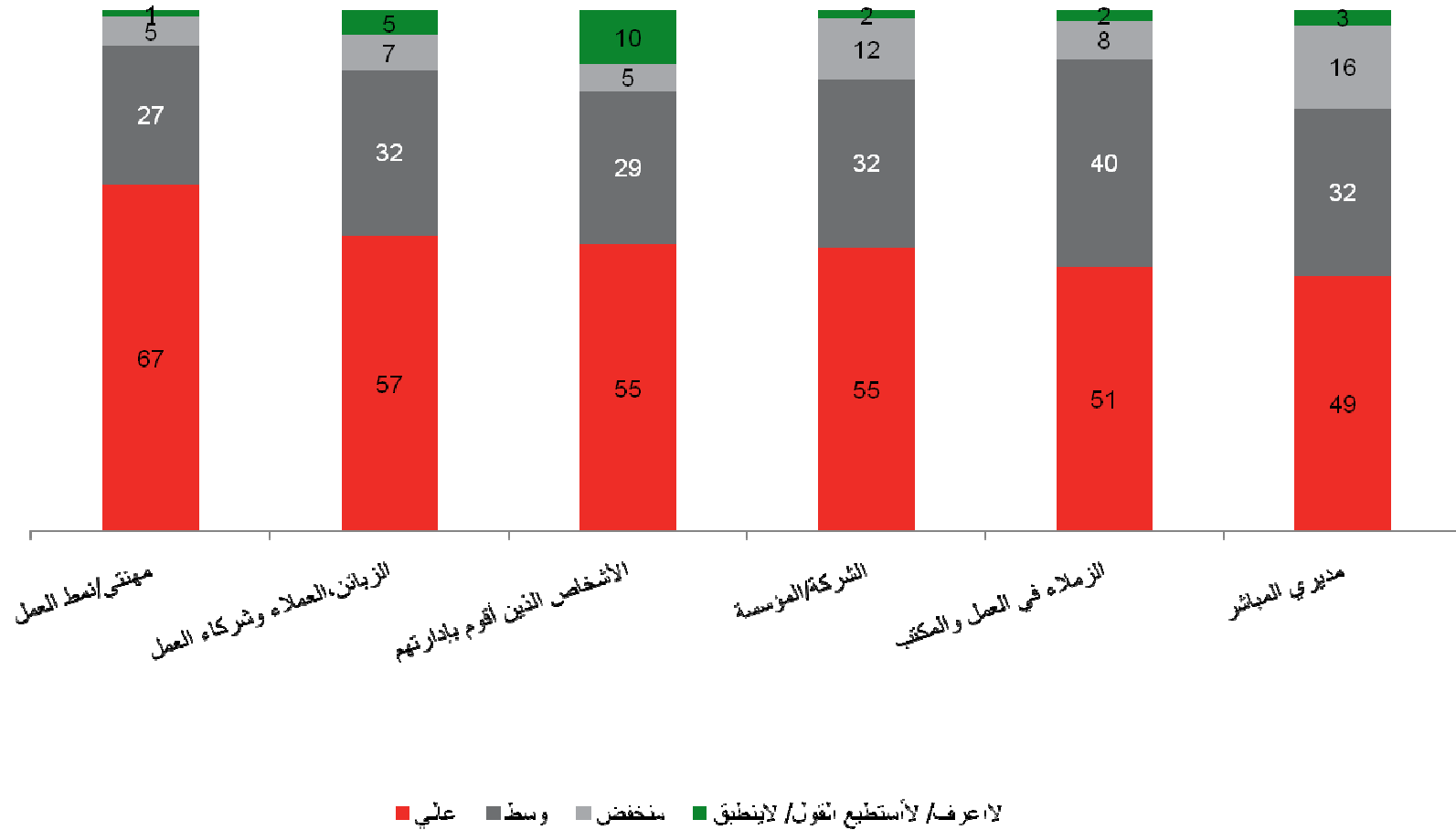
الموقف الشخصي من العمل - حسب الدولة

■ سوف نسألك الآن بعض الأسئلة على رأيك وموقفك الشخصي من العمل الذي تقوم به. يرجى الإشارة إلى أي مدى توافق أو لا توافق مع كل من العبارات التالية.



الشعور بالولاء

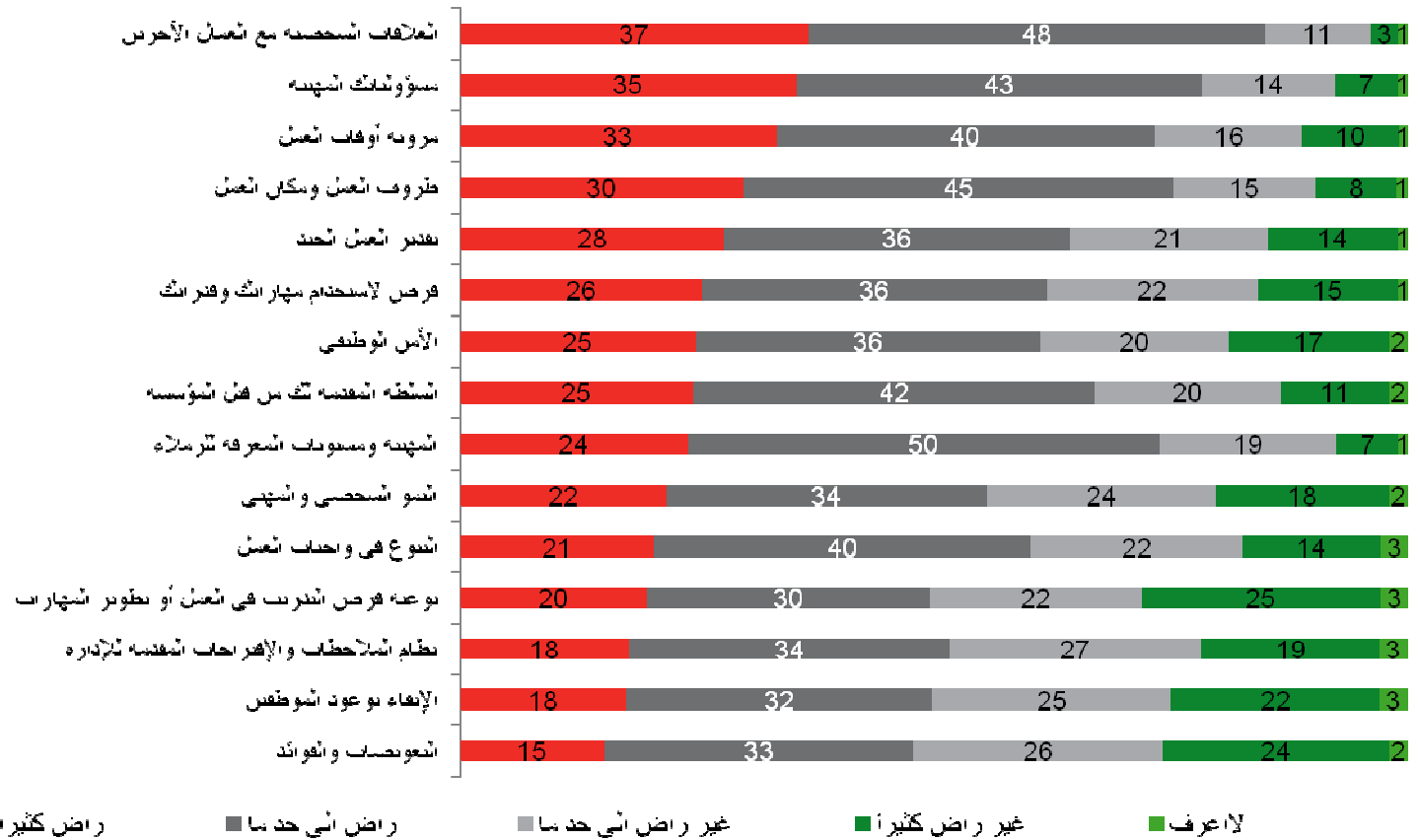
يرجى الإشارة إلى مدى الولاء الذي تشعر به لكل مجموعة من المجموعات التالية ذات الصلة بالعمل
 - على الرغم من أنه يتم اظهار مستويات عالية من الولاء على صعيد المجموعات كافة الا ان الولاء أعلى تجاه المهنة/نمط العمل.



الرضا عن العمل والشركة - عموما

■ سوف نسألك الآن بعض الأسئلة عن مستوى رضاك عن العمل الذي تقوم به وعن مؤسستك. يرجى الإشارة إلى مدى رضاك عن كل من الجوانب التالية

- المجيبون راضون عن علاقاتهم الشخصية مع زملائهم وعن مسؤولياتهم المهنية. أما الأسباب الرئيسية لعدم الرضا فهي عدم الإيفاء بالوعود والتعويضات والفوائد غير المرضية.

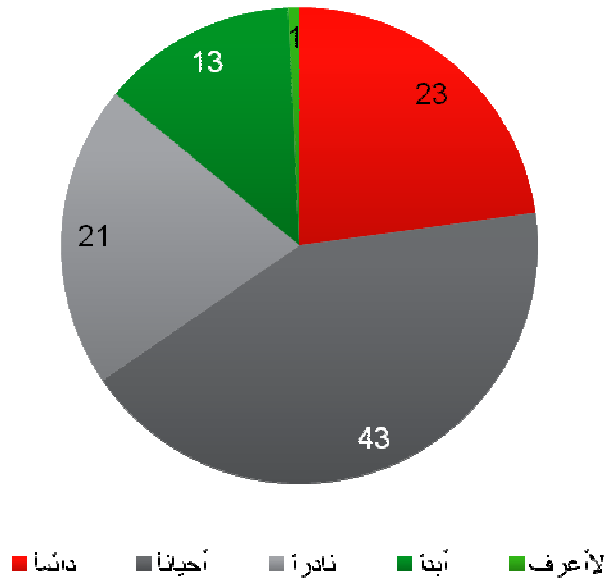


العمل الإضافي / أخذ العمل الى المنزل

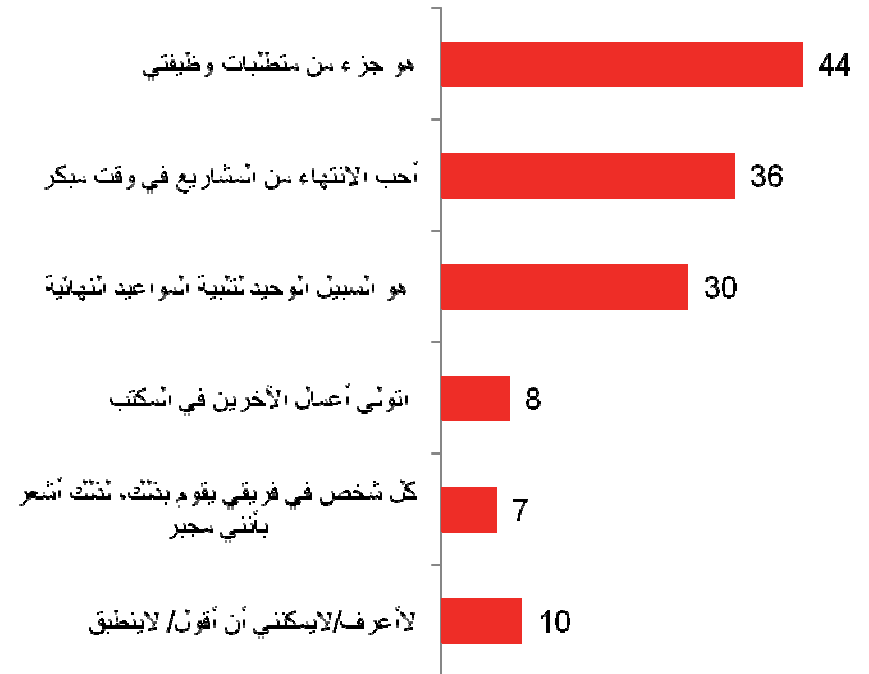
- كم مرة تأخذ عملك للمنزل أو تعمل ساعات إضافية؟
- كيف تشعر تجاه أخذ العمل للمنزل / العمل ساعات إضافية؟ (بالنسبة لأولئك الذين يأخذون العمل للمنزل / يعملون ساعات إضافية في السؤال السابق) (اختر كل ما ينطبق)

- 23% يأخذون دائما العمل الى المنزل أو يعملون لساعات اضافية. و64% يقومون بذلك أحيانا أو نادرا.
- السبب الرئيس للعمل الإضافي هو أنه جزء من متطلبات الوظيفة وفقا لـ 44%.

العمل الإضافي / أخذ العمل الى المنزل



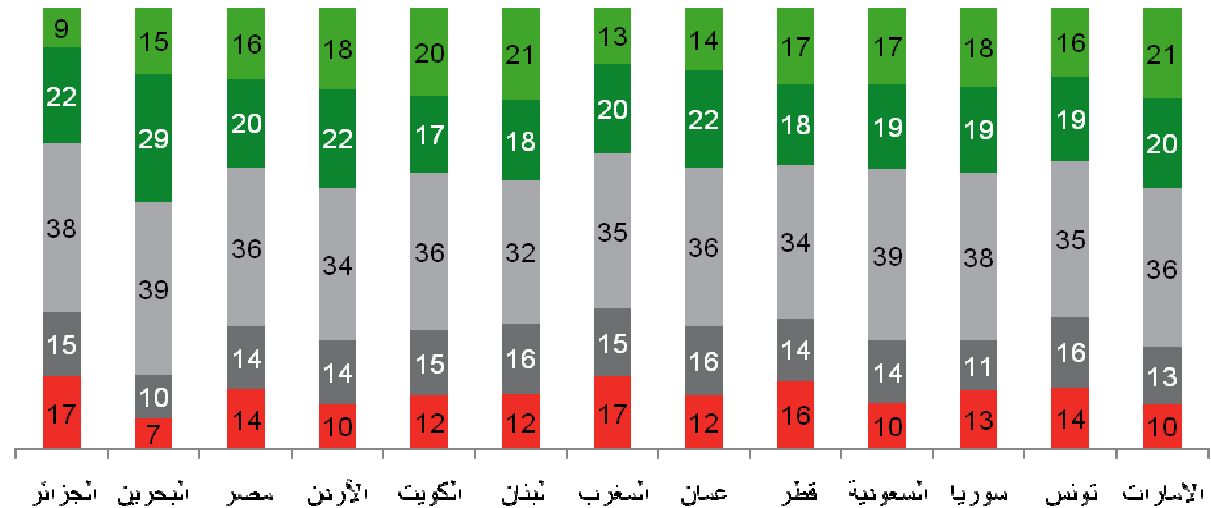
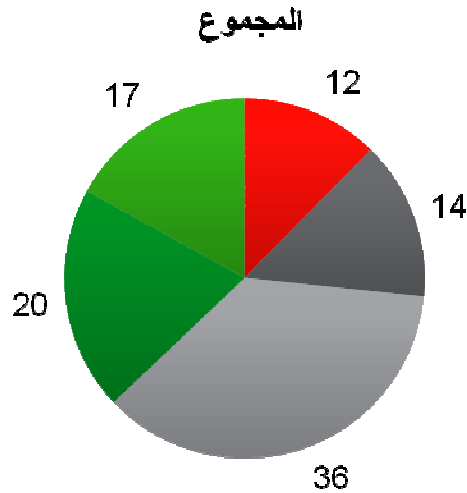
الموقف من العمل الإضافي



القاعدة: أولئك الذين يأخذون العمل في المنزل: 8744

■ أي من هذه العبارات تنطبق أكثر عليك وعلى ظيفتك الحالية

- 36% من مجموع المجيبين على استعداد لتترك وظائفهم الحالية في حال وجدوا الفرص المناسبة. و20% بحثوا بنشاط عن عمل آخر. و12% فقط لم يسبق لهم التفكير بترك وظيفتهم.
- البحرين (44%) والإمارات العربية المتحدة (41%) لديهم أعلى نسبة من المجيبين ممن بحثوا بنشاط عن وظيفة أخرى أو هم يسعون حالياً الى ترك وظيفتهم.

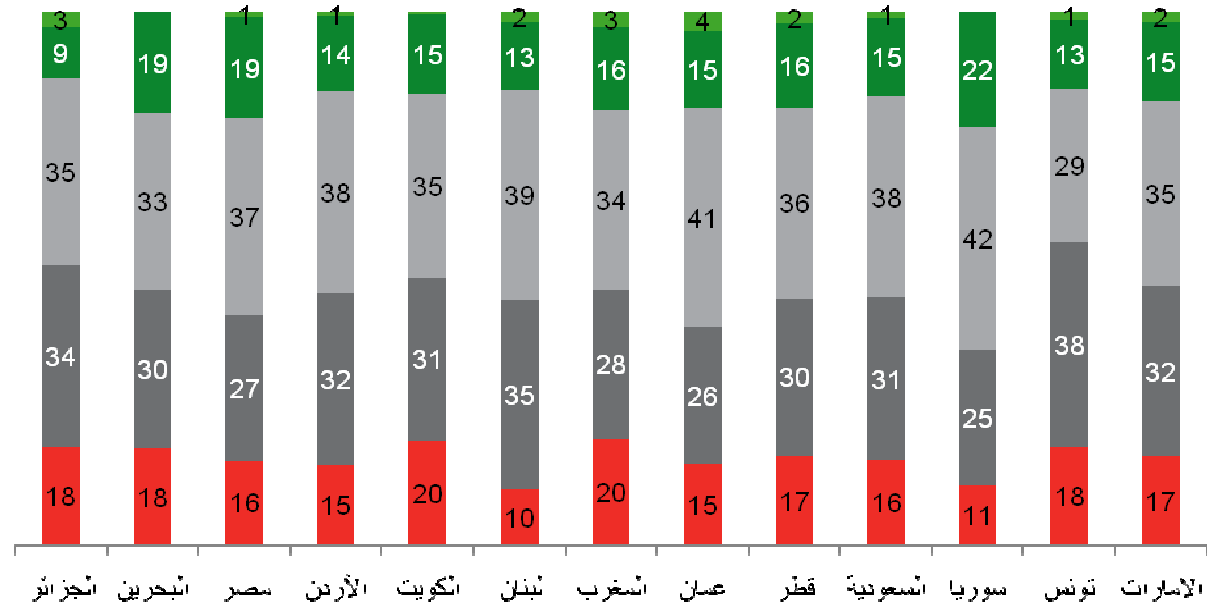


- لم يسبق لي أن فكرت حتى بترك هذه الوظيفة
- لقد فكرت في بعض الأحيان بترك هذه الوظيفة ولكن لم أفعل أي شيء تجاه ذلك
- أنا على استعداد لتترك هذه الوظيفة، وأتجاوب مع الفرص الجديدة في حال توفرها ولكني لا أبحث بجدية
- لقد بحثت بجدية عن وظائف أخرى
- أنا أسعى حالياً لتترك هذه الوظيفة

الإجهاد في العمل

يرجى الإشارة إلى أي مدى تشعر بالإجهاد في يوم عمل عادي

- يشعر حوالي نصف المشاركين بالإجهاد في العمل. وينطبق الشيء نفسه على مختلف البلدان.



تحت ضغط شديد

تحت الضغط

يشعر بضغط قليل

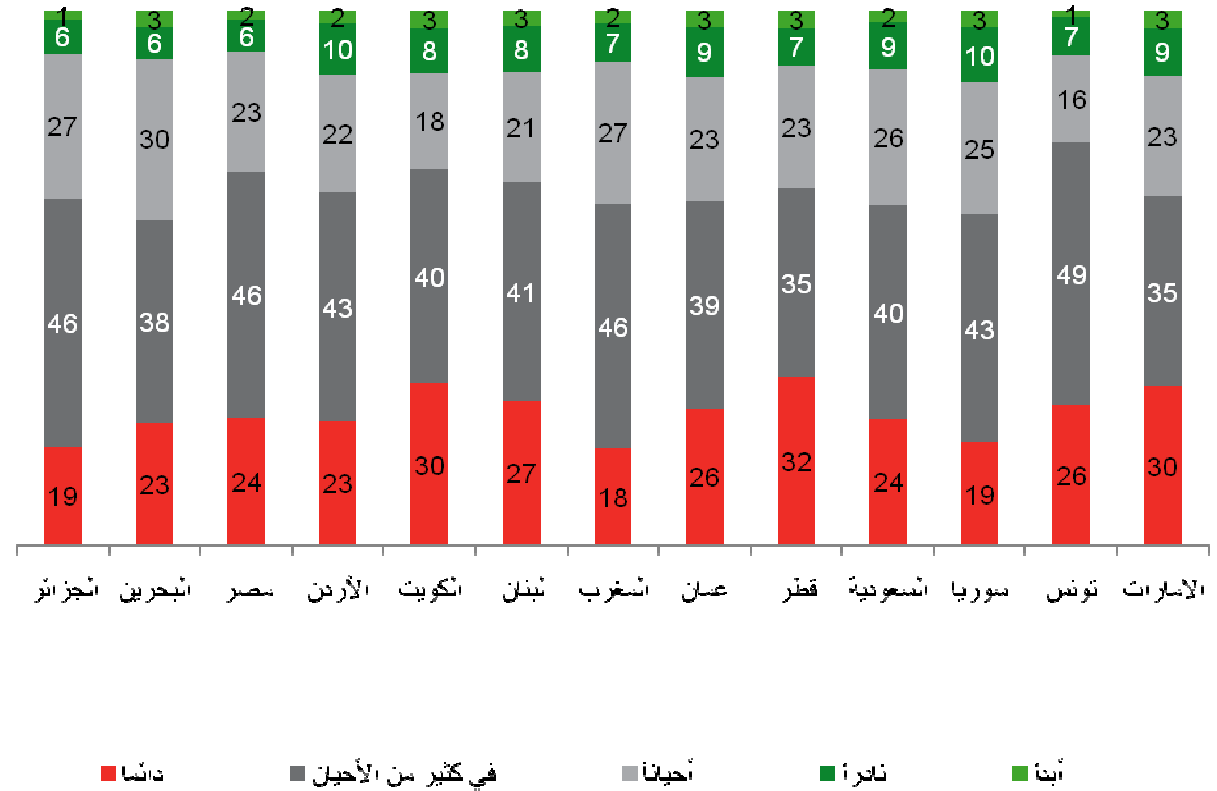
لا يشعر بأي ضغوط على الإطلاق

لا عرف/لا أستطيع التوّن/لا ينطبق

حرية إيجاد الحلول

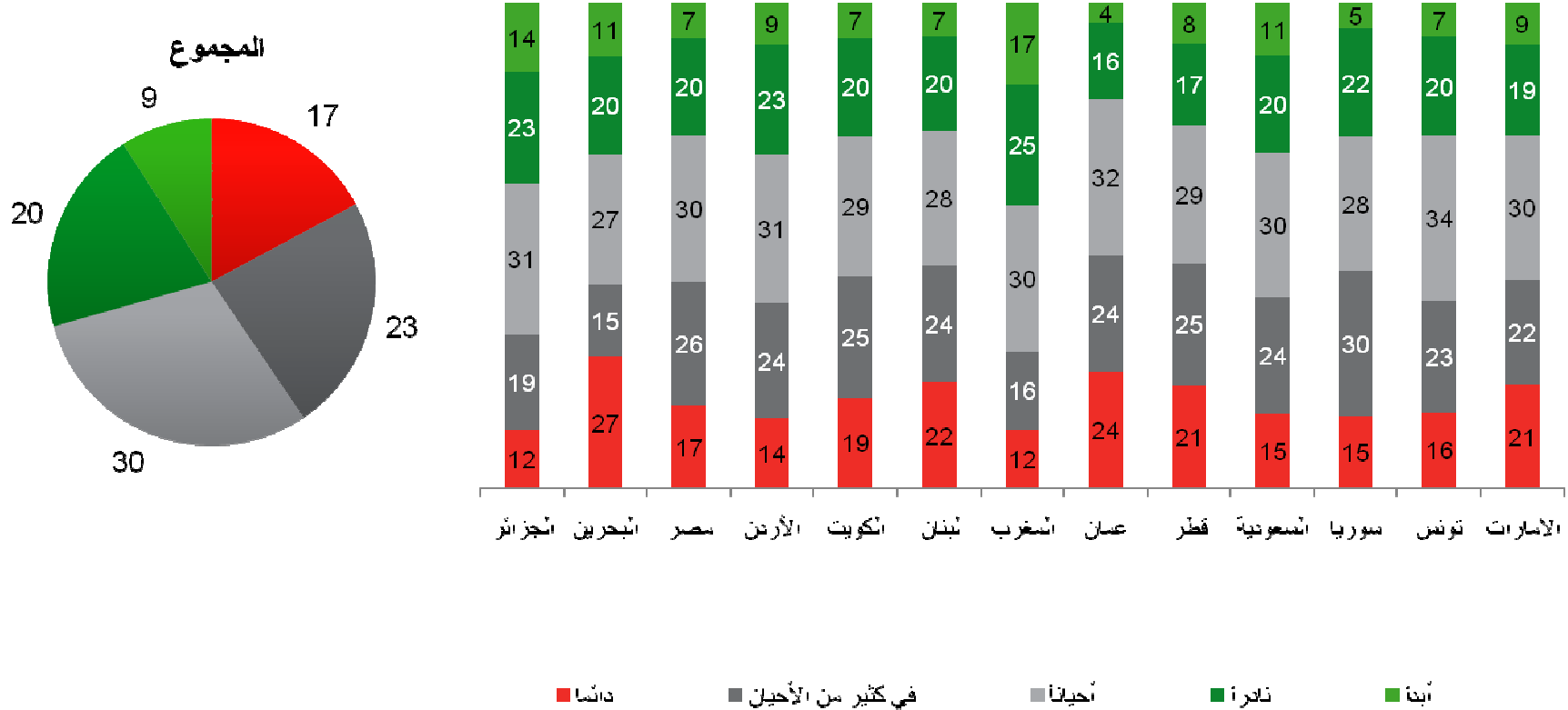
■ برأيك، كم مرة تسنح لك الفرصة لإيجاد حل (حلول) خاصة بك للتحديات التي تواجهها في العمل؟

- ربع المجيبين لديهم الحرية دائما للبحث عن حلول لتحديات عملهم.
- قطر (32%)، والكويت (30%) والإمارات العربية المتحدة (30%) سجلت أعلى النسب في هذا الصدد.

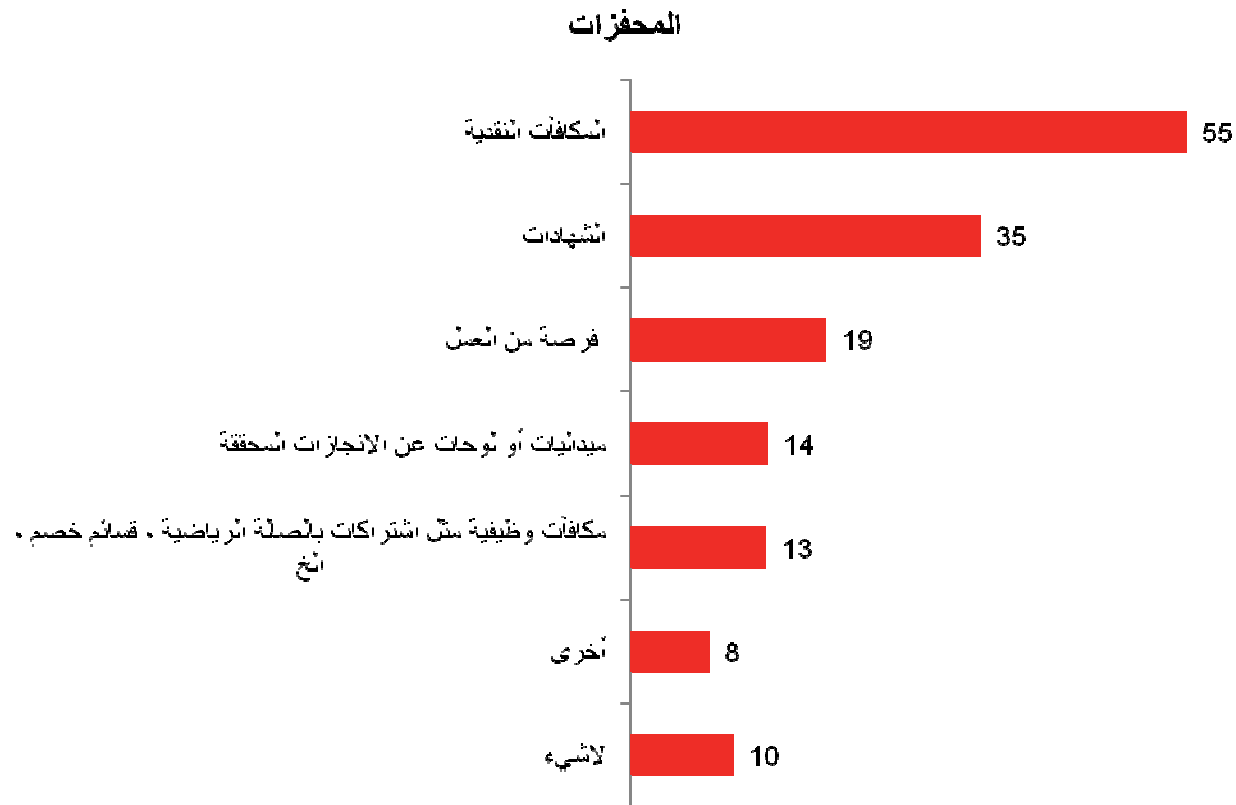


■ كم مرة يستغرق المدير وقتاً للإستماع الى مخاوفك و/أو اقتراحاتك؟

- 4 من كل 10 مجيبين يقولون بأن مدراءهم دائماً / غالباً ما يستمعون إلى اقتراحاتهم / مخاوفهم التي يعبرون عنها.
- المجيبين من البحرين (27%)، وعمان (24%)، ولبنان (22%) والإمارات العربية المتحدة (21%) صرحوا بأن مدراءهم يخصصون الوقت دائماً للاستماع إلى اقتراحاتهم / مخاوفهم.



- ما أنواع المكافآت / الحوافز التي كنت ترغب في الحصول عليها من برامج التقدير للموظف؟
- ان المكافآت النقدية تليها الشهادات هي أكثر ما يرغب المهنيين في الحصول عليها ضمن اطار برامج التقدير.

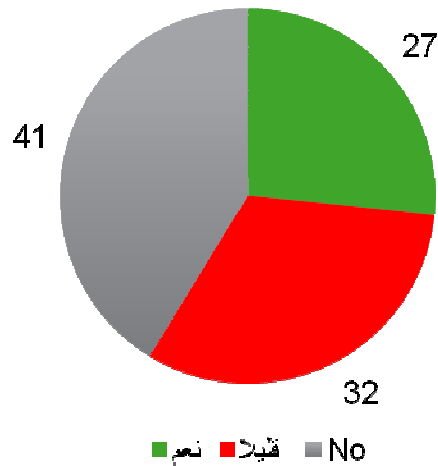


نشاطات المسؤولية الإجتماعية للشركات

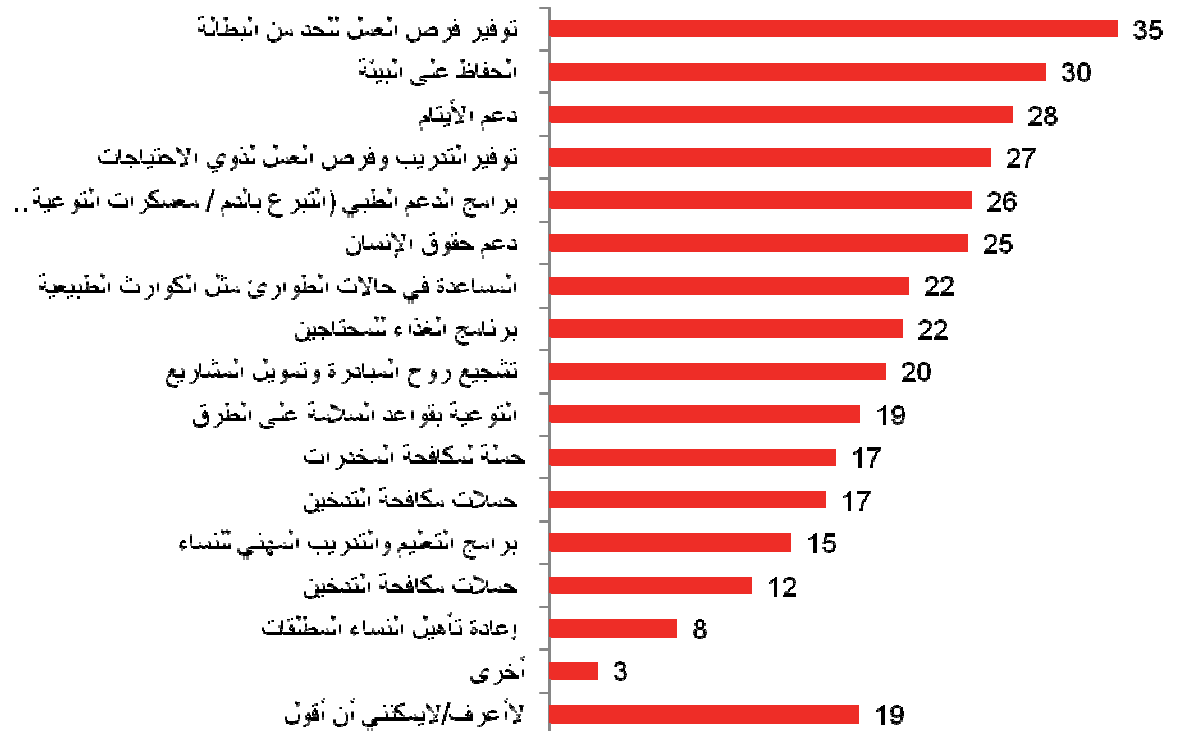
- هل تشارك شركتك في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات؟
- ما هو نوع أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات التي ترغب بان تشارك بها مؤسستك؟

- ما يزيد قليلا على الربع يدعون بأن مؤسساتهم تشارك حاليا في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات.
- خلق فرص العمل والمحافظة على البيئة هي أهم النشاطات التي يرغب المجيبين بان تشارك فيها مؤسساتهم.

المشاركة في المسؤولية الاجتماعية للشركات



أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات المحتملة



شكراً ^

