

دراسة بيت.كوم للتقدّم الوظيفي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

نوفمبر 2015



القسم 1

منهجية البحث

تعريف العينة

السنّ والجنس:

الذكور والإناث البالغين
يبلغون من العمر 18 عام فما فوق
الوضع الوظيفي الحالي: حاصلين على عمل

الجنسيات:

عرب من دول مجلس التعاون، شمال افريقيين، من بلاد الشام، غربيين/ أجنبي، آسيويين

بلد الإقامة:

دول الخليج: دولة الإمارات، المملكة العربية السعودية، الكويت، سلطنة عمان، قطر، البحرين
بلاد الشام: لبنان، سوريا*، الأردن
شمال أفريقيا: مصر، المغرب، الجزائر، تونس**

* حجم العينة صغير جداً

** حجم العينة صغير

جمع البيانات:

تمّ جمع كافة البيانات عبر الإنترنت خلال شهر أكتوبر 2015. مجموع عدد المشاركين في الاستطلاع هو 3,359 مجيب.

القسم 2

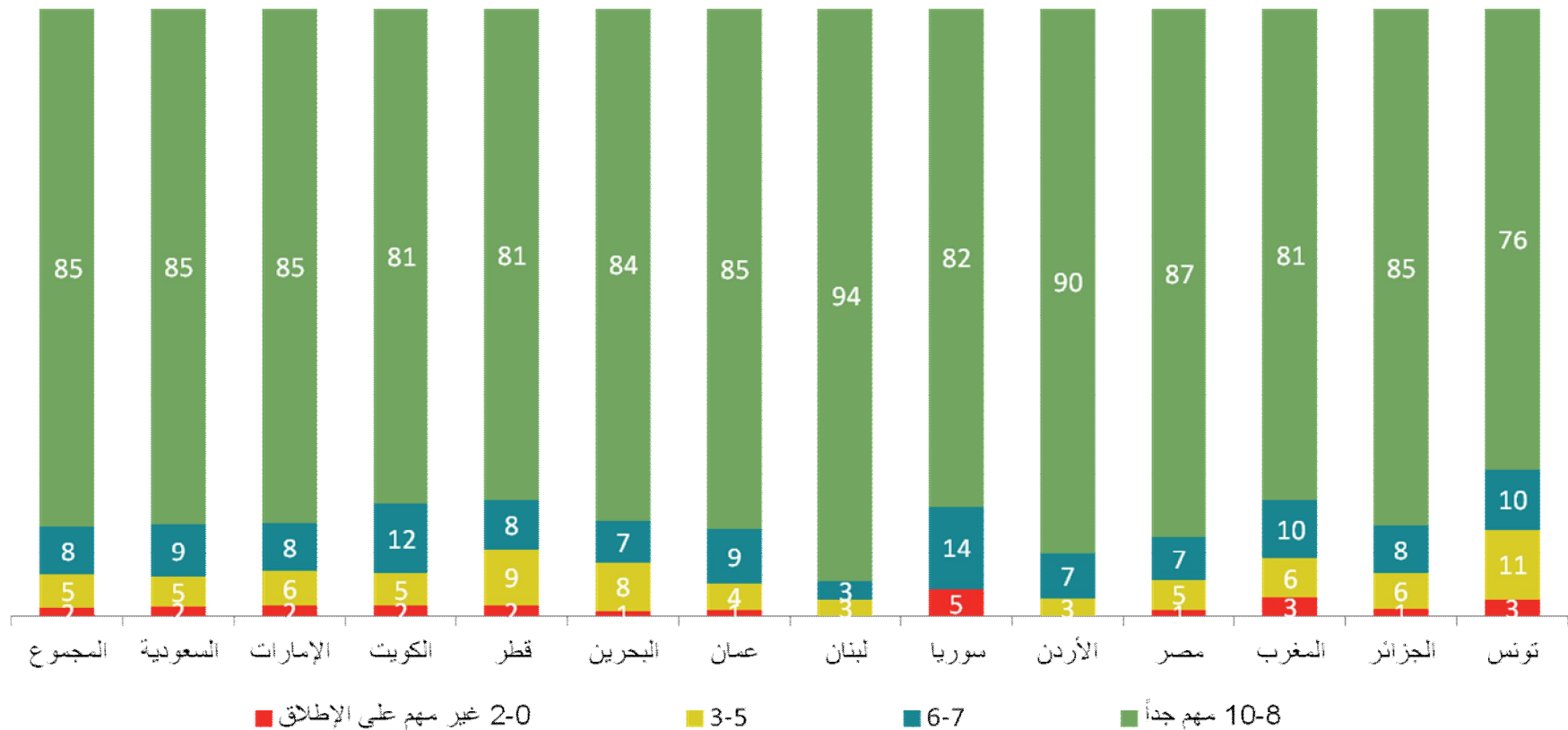
أهمية التقدّم الوظيفي

- بشكل عام، يزعم 85% من المستطلعين بأن التقدم الوظيفي أمر مهم جداً بالنسبة إليهم. ويبدو أن التقدم الوظيفي هو الأكثر أهمية بالنسبة للمقيمين في بلاد الشام وخصوصاً في لبنان.
- التدريب على المهارات التقنية/ المهارات المتعلقة بالوظيفة هي الأهم للتقدم الوظيفي بالنسبة للمستطلعين في حين جاء الحصول على تدريب على مهارات التقديم/ العرض الأقل أهمية بالنسبة لهم. وقد جاء الحصول على تدريب على التطوير الإداري أكثر أهمية لدى المقيمين في دول الخليج (17%) مقارنة ببلاد الشام (10%) و شمال أفريقيا (9%) في حين أن اللغات الأجنبية كانت الأهم لدى المقيمين في شمال أفريقيا (16% مقابل 9% في دول الخليج و 10% في بلاد الشام).
- ما يقارب 4 من بين كل 10 مستطلعين (38%) قد حصلوا على تدريب للمهارات التقنية/ المتعلقة بالوظيفة في الـ 3 سنوات الماضية في حين حصل 12% فقط على دورات في اللغات الأجنبية. يبدو أن العاملين في دول الخليج وخصوصاً في دولة الإمارات قد حصلوا نوعاً ما على تدريب أكثر من غيرهم في الـ 3 سنوات الماضية.
- في حين اعتبارها ذات أهمية أكبر نوعاً ما، حصلت نسبة أصغر من العاملين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على تدريب على التطوير الإداري، المهارات القيادية، مهارات تنظيم الوقت واللغات الأجنبية.
- ما يقارب 1 من بين كل 2 من المستطلعين الذين يعملون حالياً قالوا بأن الحصول على تدريب من قبل متخصصين من خارج الشركة (47%) تليها المؤتمرات/ الدورات التدريبية في معاهد تدريب متخصصة (43%) و البرامج الدراسية المعتمدة (40%) وتدريب الموظفين من قبل مدرّبين من داخل الشركة (40%) هي أكثر أساليب التدريب التي يفضلونها.

أهمية التقدم الوظيفي

س. إلى أي مدى تعتبر بأن التطور الوظيفي أمر مهم بالنسبة إليك؟ الرجاء استخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث 0="غير مهم على الإطلاق" و 10="مهم جداً"

- بشكل عام، يزعم 85% من المستطلعين بأن التقدم الوظيفي أمر مهم جداً بالنسبة إليهم.
- يبدو أن التقدم الوظيفي هو الأكثر أهمية بالنسبة للمقيمين في بلاد الشام وخصوصاً في لبنان.



القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

مجالات التدريب المهمة للتقدم الوظيفي

س. الرجاء ترتيب مجالات التدريب التالية من ناحية أهميتها للتطورك/تقدمك الوظيفي. الرجاء البدء باختيار أهم مجال بالنسبة إليك

- التدريب على المهارات التقنية/ المهارات المتعلقة بالوظيفة هي الأهم للتقدم الوظيفي بالنسبة للمستطلعين في حين جاء الحصول على تدريب على مهارات التقديم/ العرض الأقل أهمية بالنسبة لهم.
- وجاء الحصول على تدريب على التطوير الإداري أكثر أهمية لدى المقيمين في دول الخليج (17%) مقارنة ببلاد الشام (10%) و شمال أفريقيا (9%) في حين أن اللغات الأجنبية كانت الأهم لدى المقيمين في شمال أفريقيا (16%) مقابل 9% في دول الخليج و 10% في بلاد الشام).

	تونس	الجزائر	المغرب	مصر	الأردن	سوريا	لبنان	عمان	البحرين	قطر	الكويت	الإمارات	السعودية	المجموع
مهارات تقنية/ متعلقة بالوظيفة	20	22	13	17	17	27	14	18	12	27	19	19	18	18
التطوير الإداري	9	10	8	8	8	9	13	20	20	16	11	17	16	14
مهارات قيادية/ تدريبية	11	10	10	12	12	18	12	15	17	12	15	13	12	12
مهارات تنظيم الوقت	13	15	21	11	18	14	11	13	7	6	9	9	10	11
اللغات الأجنبية	14	13	18	17	15	9	4	7	8	8	11	7	11	11
مهارات إدارة فريق العمل	11	11	13	11	10	9	14	10	16	9	13	9	9	10
برامج الحاسوب	7	8	6	12	9	5	11	5	6	7	11	5	7	8
المبيعات/ التسويق	3	6	8	6	2	5	7	5	9	9	7	11	7	7
مهارات التقديم/ العرض	1	4	2	3	4	-	9	5	3	4	3	5	5	4
مهارات التفاوض	10	2	3	2	5	5	4	1	3	2	2	4	4	3

القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

مجالات التدريب التي تم الحصول عليها في الـ 3 سنوات الماضية

س. وأي من مجالات التدريب التالية حصلت عليها في شركتك الحالية خلال الـ 3 سنوات الماضية؟

- ما يقارب 4 من بين كل 10 مستطلعين (38%) قد حصلوا على تدريب للمهارات التقنيّة/ المتعلقة بالوظيفة في الـ 3 سنوات الماضية في حين حصل 12% فقط على دورات في اللغات الأجنبية.
- يبدو أن العاملين في دول الخليج وخصوصاً في دولة الإمارات قد حصلوا نوعاً ما على تدريب أكثر من غيرهم في الـ 3 سنوات الماضية.

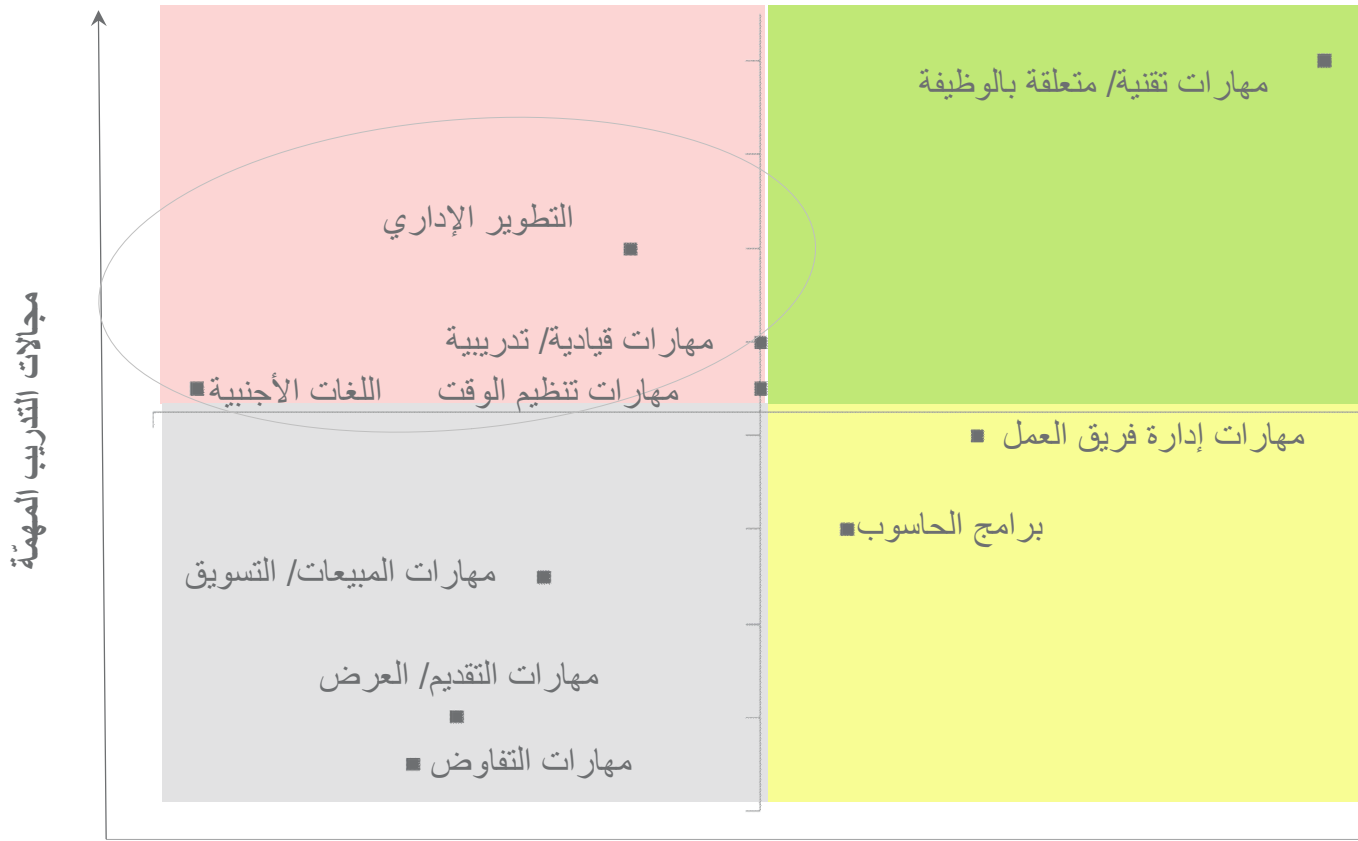
	المجموع	السعودية	الإمارات	الكويت	قطر	البحرين	عمان	لبنان	سوريا	الأردن	مصر	المغرب	الجزائر	تونس
مهارات تقنية/ متعلقة بالوظيفة	38	38	39	41	44	37	33	40	41	36	35	36	41	51
مهارات إدارة فريق العمل	30	28	33	37	28	33	23	22	23	34	32	33	22	26
برامج الحاسوب	27	27	25	27	27	19	22	22	27	29	31	35	30	31
مهارات تنظيم الوقت	25	22	29	29	21	27	22	21	18	27	25	24	23	23
مهارات قيادية/ تدريبية	25	23	31	32	22	27	21	18	36	25	26	22	18	14
التطوير الإداري	22	24	24	19	20	19	18	12	18	22	23	15	24	14
المبيعات/ التسويق	20	18	26	17	20	23	16	23	9	16	22	25	14	20
مهارات التقديم/ العرض	18	15	23	24	22	19	19	18	18	17	16	9	12	17
مهارات التفاوض	17	16	21	17	14	13	14	12	5	12	18	16	15	21
اللغات الأجنبية	12	12	12	11	7	12	10	9	9	10	14	14	11	14
غير ذلك	16	19	18	13	14	19	21	14	5	17	14	7	11	11
معدل الإجابات بـ "لا"	2.49	2.43	2.80	2.67	2.40	2.46	2.20	2.10	2.09	2.44	2.57	2.36	2.20	2.44

القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

مجالات التدريب التي تمّ الحصول عليها في الـ 3 سنوات الماضية مقابل أهميتها

س. وأي من مجالات التدريب التالية حصلت عليها في شركتك الحالية خلال الـ 3 سنوات الماضية؟
س. الرجاء ترتيب مجالات التدريب التالية من ناحية أهميتها لتطورك/ تقدّمك الوظيفي. الرجاء البدء باختيار أهمّ مجال بالنسبة إليك

- في حين اعتبارها ذات أهمية أكبر نوعاً ما، حصلت نسبة أصغر من العاملين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على تدريب على التطوير الإداري، المهارات القيادية، مهارات تنظيم الوقت واللغات الأجنبية.



أساليب التدريب المفضلة

س. أي من أساليب التدريب التالية تفضل؟ الرجاء اختيار كل ما ينطبق...

- ما يقارب 1 من بين كل 2 من المستطلعين الذين يعملون حالياً قالوا بأن الحصول على تدريب من قبل متخصصين من خارج الشركة (47%) تليها المؤتمرات/ الدورات التدريبية في معاهد تدريب متخصصة (43%) و البرامج الدراسية المعتمدة (40%) وتدريب الموظفين من قبل مدربين من داخل الشركة (40%) هي أكثر أساليب التدريب التي يفضلونها.

	المجموع	السعودية	الإمارات	الكويت	قطر	البحرين	عمان	لبنان	سوريا	الأردن	مصر	المغرب	الجزائر	تونس
تدريب الموظفين من قبل مدربين متخصصين من خارج الشركة	47	47	52	46	49	51	53	53	59	48	41	38	41	43
مؤتمرات/ دورات تدريبية في معاهد تدريب متخصصة	43	45	40	33	46	43	44	50	68	47	43	33	47	34
برامج دراسية معتمدة	40	43	40	32	49	40	45	44	27	35	42	29	34	19
تدريب الموظفين من قبل مدربين من داخل الشركة	40	39	46	38	48	41	38	32	41	36	41	31	33	26
مؤتمرات في مجال العمل	30	33	29	11	26	27	36	24	41	33	33	25	35	33
الحصول على توجيه شخصي فردي من قبل زميل/ مدير متمكن	30	30	30	26	22	25	32	27	41	31	34	23	31	20
تدريب شخصي فردي من قبل مدرب متخصص	30	26	29	33	28	28	31	32	32	39	32	29	29	33
مؤتمرات/ دورات تدريبية في أفضل الجامعات	30	31	27	27	28	30	34	35	23	34	29	24	32	23
تنقل الموظفين بين المهام في أقسام مختلفة في الشركة	29	31	31	21	27	30	35	24	32	35	29	24	28	27
الدورات التدريبية على الإنترنت	29	30	31	31	33	29	27	20	23	28	31	28	24	16
تنقل الموظفين بين المهام في نفس القسم في الشركة	29	30	29	26	28	32	37	24	41	30	28	30	20	26
القراءة/ الدراسة المستقلة	25	27	25	21	23	22	28	27	36	23	26	26	24	20

القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

القسم 3

الرضا عن التقدّم الوظيفي في الشركة الحالية

الملخص (1/3)

- بشكل عام، ما يقارب 1 من بين كل 2 من المستطلعين (47%) لم يقوموا رسمياً بوضع أي خطط للتقدم الوظيفي مع مديرهم. نسبة أعلى من المستطلعين في مصر (65%) قد قاموا بوضع أهداف رسمية للتقدم الوظيفي بالمقارنة مع المستطلعين في الدول الأخرى.
- الغالبية العظمى من المستطلعين (95%) الذين ليس لديهم أي خطط رسمية رسمية للتقدم الوظيفي يرغبون بأن تكون لديهم إحداها.
- 43% من الأشخاص الذين يعملون حالياً يعتبرون مؤهلاتهم أكبر بكثير من الدور الذي أعطي لهم في حين قال 55% آخرين بأن أدوارهم تتوافق مع قدراتهم واعتقد 3% فقط أن مؤهلاتهم أقل من الدور الذي أعطي إليهم. عدد أكبر من الأشخاص المقيمين في بلاد الشام (49%) و شمال أفريقيا (48%) يعتقدون بأن مؤهلاتهم أكبر بكثير من الدور الذي اعطي لهم بالمقارنة مع المقيمين في دول الخليج (39%).
- ما يقارب 4 من بين كل 10 من الأشخاص الذين يعملون حالياً لم يحصلوا على ترقية على الإطلاق في حين حصل 3 من بين كل 10 منهم على ترقية خلال العام الماضي. نسبة أكبر من المقيمين في المغرب والجزائر (52% و 50% على التوالي) لم يحصلوا أبداً على ترقية.
- 54% من المستطلعين أبدوا استعداداً للانتقال إلى بلد آخر في حين 53% على استعداد للانتقال إلى قطاع عمل آخر لتطوير مسيرتهم المهنية. 52% يرغبون بشغل مناصب أعلى في الوظيفة.
- 1 من بين كل 5 مستطلعين فقط ارض تماماً عن التقدم الوظيفي لهم في شركتهم الحالية حيث أن الأشخاص المقيمين في الكويت هم نوعاً ما الأكثر رضاً عن ذلك (31%).

الملخص (2/3)

- 31% من المستطلعين راضون تماماً عن جهود مدرائهم في تحديد نواحي القوة والضعف لديهم في حين عبّر 31% آخرون عن عدم رضاهم عن ذلك على الإطلاق. المقيمون في سلطنة عمان هم الأقلّ رضاً فيما يتعلق بذلك.
- ثلث المستطلعين قالوا بأنهم راضون تماماً عن جودة التدريب والإرشاد الذي حصلوا عليه في حين زعم ما يقارب نفس نسبة المستطلعين عكس ذلك. المقيمون في سلطنة عمان، البحرين والمملكة العربية السعودية هم نوعاً ما أقلّ رضاً مقارنة بالمقيمين في باقي دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
- ثلث المستطلعين من الذين يعملون حالياً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هم على رضى تام بالتوجيه الذي يحصلون عليه من مدرائهم وزملائهم الأعلى منهم مرتبة. يبدو أن المقيمين في دول الخليج وبالتحديد في البحرين (22%) و سلطنة عمان (26%) هم أقلّ رضاً.
- 30% راضون تماماً عن مساندة الإدارة لجهودهم في تحسين نقاط ضعفهم. ويبدو أن المقيمين في دولة الإمارات (34%) و لبنان (35%) هم الأكثر رضاً بهذا الخصوص.
- ما يزيد قليلاً عن 1 من بين كل 3 مستطلعين قالوا بأنهم راضون جداً عن عملية التقييم الحالية لأدائهم. ويبدو أن المقيمين في شمال أفريقيا وخصوصاً في المغرب (46%) هم الأكثر رضاً عنها.
- 1 من بين كل 4 من الأشخاص الذين يعملون حالياً راضون تماماً عن عملية تحديد الأشخاص المؤهلين لملىء الشواغر في الشركة. يبدو أن نسبة أعلى من المقيمين في دول الخليج وخصوصاً في دولة الإمارات (32%) و الكويت (29%) هم أكثر رضاً من غيرهم فيما يتعلق بذلك.

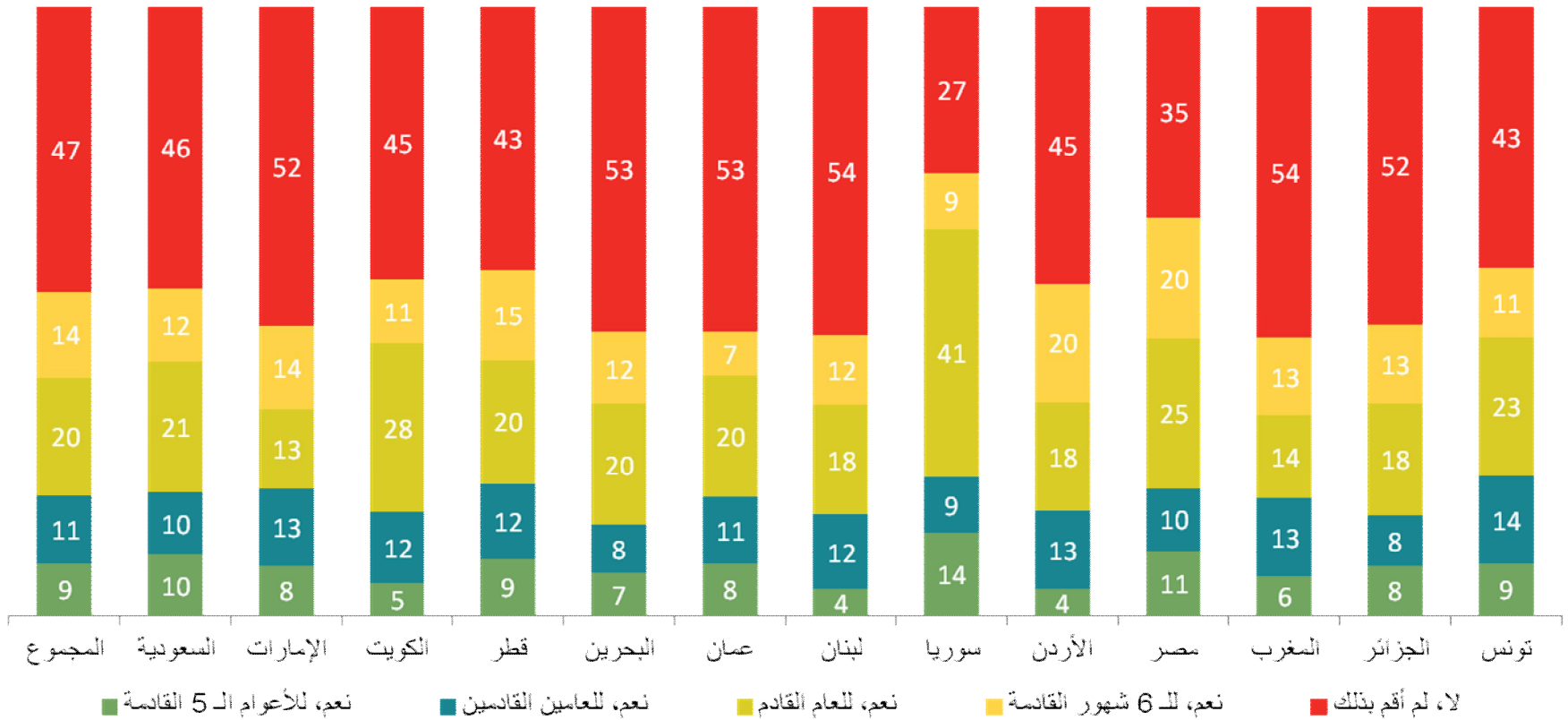
الملخص (3/3)

- 32% من المستطلعين راضون تماماً عن فرص التعلم والنمو المهني في حين تزعم نسبة متساوية تقريباً من المستطلعين (28%) عكس ذلك. المقيمون في عمان هم الأقلّ رضاً (22%).
- ما يقارب 4 من بين كل 10 مستطلعين غير راضون على الإطلاق عن نظام الترقيات التي تمنح على أساس الجدارة في الشركة. الموظفون في البحرين (47%) وعمان (51%) هم الأقلّ رضاً بهذا الشأن.
- بشكل عام، 43% من المستطلعين يعتبرن بأن شركتهم الحالية أقلّ جاذبية من الشركات الأخرى من حيث التقدّم الوظيفي. جاء هذا الاعتقاد بنسبة أكبر بين المقيمين في عمان مع 55% منهم يعتقدون بأن شركاتهم الحالية أقلّ جاذبية من غيرها.
- الغالبية العظمى (82%) قد يقومون بترك شركاتهم الحالية للحصول على فرص تدريبية أفضل. نسبة الأشخاص الذين قد يقوموا بذلك تعتبر مرتفعة في كافة الدول التي شملتها الدراسة.

الخطط/ الأهداف الرسمية للتقدم الوظيفي الموضوع بالتعاون مع المدير

س. هل قمت بالتعاون مع مديرك لوضع خطط/ أهداف رسمية لتقدمك وتطورك الوظيفي؟

- بشكل عام، ما يقارب 1 من بين كل 2 من المستطلعين (47%) لم يقوموا رسمياً بوضع أي خطط للتقدم الوظيفي مع مديرهم.
- نسبة أعلى من المستطلعين في مصر (65%) قد قاموا بوضع أهداف رسمية للتقدم الوظيفي بالمقارنة مع المستطلعين في الدول الأخرى.

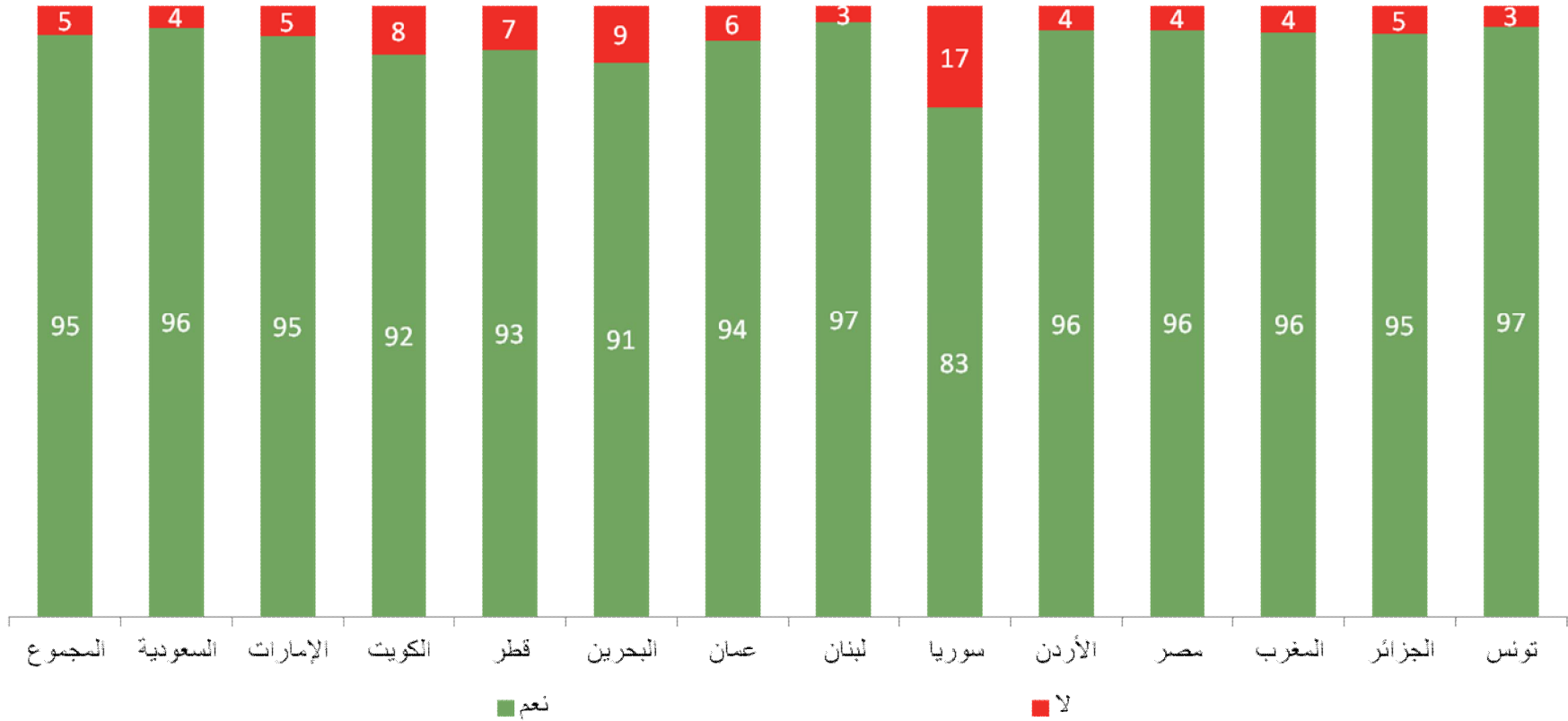


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

تفضيل أن تكون هناك خطة رسمية للتقدم الوظيفي

س. هل تفضّل أن تكون لديك خطة رسمية لتقدّمك/تطوّرك الوظيفي؟

- الغالبية العظمى من المستطلعين (95%) يفضلون أن تكون لديهم خطة رسمية للتقدّم الوظيفي.

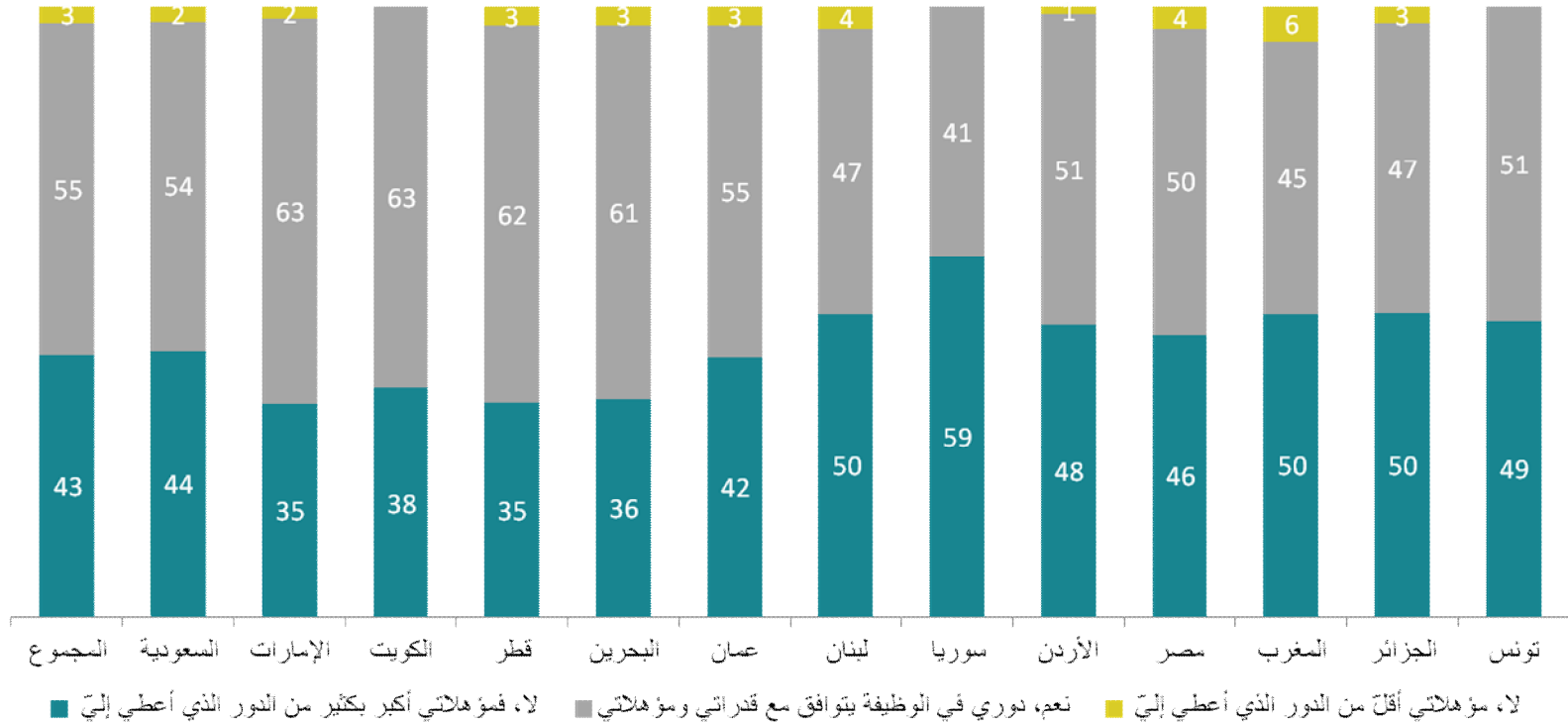


القاعدة: الأشخاص الذين ليس لديهم خطة رسمية للتقدم الوظيفي (1,570)، السعودية (330)، الإمارات (367)، الكويت (*50)، قطر (*70)، البحرين (*54)، عمان (*88)، لبنان (*75)، سوريا (*6)، الأردن (*74)، مصر (205)، المغرب (*68)، الجزائر (153)، تونس (*30)

المسؤوليات المعطاه مقارنة بالمؤهلات

س. هل تعتقد بأن مهامك ومسؤولياتك في الوظيفة تتوافق مع قدراتك ومؤهلاتك؟

- 43% من الأشخاص الذين يعملون حالياً يعتبرون مؤهلاتهم أكبر بكثير من الدور الذي أعطي لهم في حين قال 55% آخرين بأن أدوارهم تتوافق مع قدراتهم واعتقد 3% فقط أن مؤهلاتهم أقل من الدور الذي أعطي إليهم.
- عدد أكبر من الأشخاص المقيمين في بلاد الشام (49%) و شمال أفريقيا (48%) يعتقدون بأن مؤهلاتهم أكبر بكثير من الدور الذي اعطي لهم بالمقارنة مع المقيمين في دول الخليج (39%).



القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

آخر ترقية تم الحصول عليها

س. متى كانت آخر مرة حصلت فيها على ترقية في وظيفتك؟

- ما يقارب 4 من بين كل 10 من الأشخاص الذين يعملون حالياً لم يحصلوا على ترقية على الإطلاق في حين حصل 3 من بين كل 10 منهم على ترقية خلال العام الماضي.
- نسبة أكبر من المقيمين في المغرب والجزائر (52% و 50% على التوالي) لم يحصلوا أبداً على ترقية.

	المجموع	السعودية	الإمارات	الكويت	قطر	البحرين	عمان	لبنان	سوريا	الأردن	مصر	المغرب	الجزائر	تونس
منذ أقل من عام	27	26	26	28	26	23	24	29	36	32	29	25	27	23
منذ أكثر من عام لكن أقل من عامين	16	17	17	18	18	21	14	12	23	16	19	7	10	19
منذ أكثر من عامين لكن أقل من 3 أعوام مضت	10	10	11	11	13	10	16	9	9	5	10	8	5	7
منذ أكثر من 3 أعوام مضت	11	11	11	9	15	13	12	14	18	10	12	8	9	13
لم تحصل على ترقية	36	36	35	35	28	34	34	36	14	37	30	52	50	39

القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

وضع الوظيفة الحالية والمسار الوظيفي

س. بالتفكير في وظيفتك الحالية ومسارك الوظيفي، أي من التالي، إن وجد، ينطبق عليك؟ الرجاء اختيار كل ما ينطبق

- 54% من المستطلعين أبدوا استعداداً للانتقال إلى بلد آخر في حين 53% على استعداد للانتقال إلى قطاع عمل آخر لتطوير مسيرتهم المهنية. 52% يرغبون بشغل مناصب أعلى في الوظيفة.

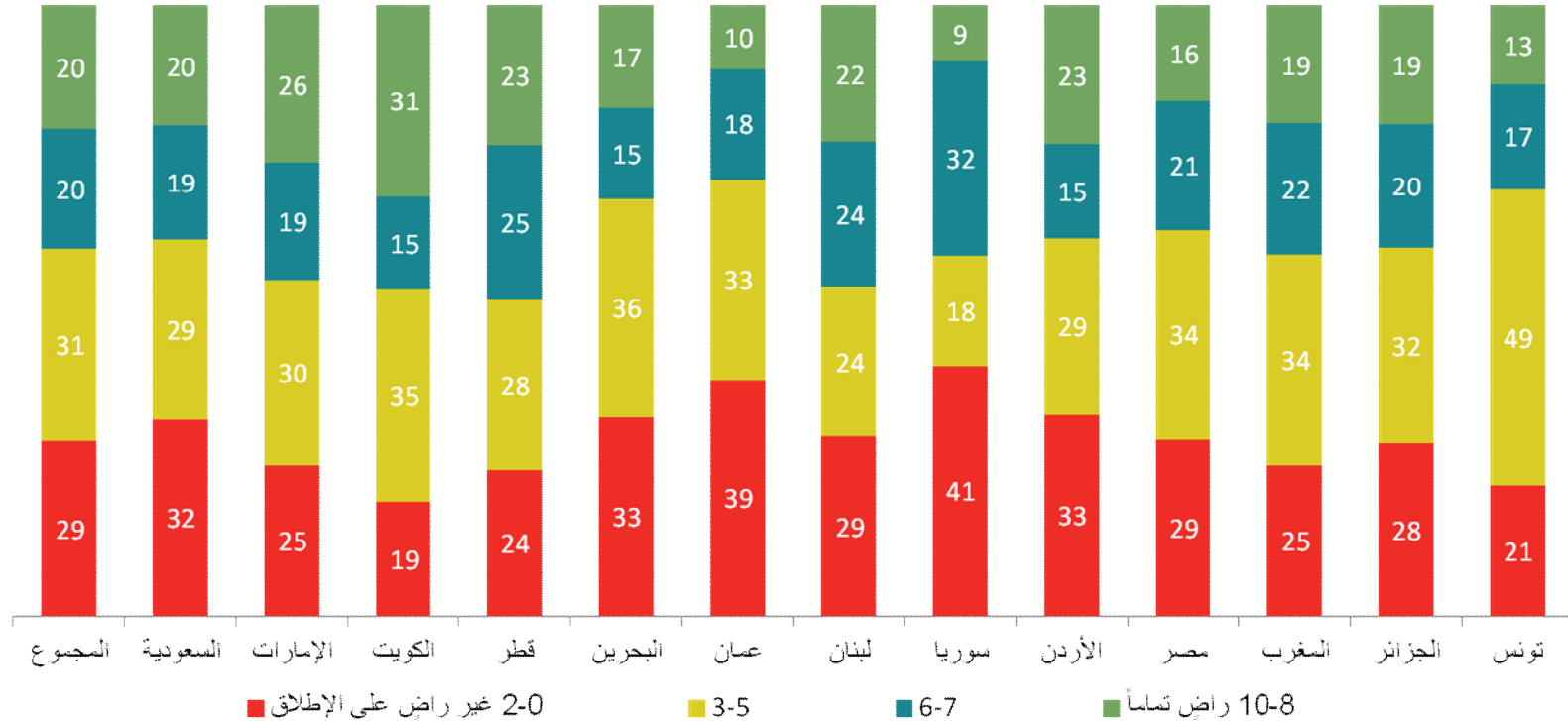
	تونس	الجزائر	المغرب	مصر	الأردن	سوريا	لبنان	عمان	البحرين	قطر	الكويت	الإمارات	السعودية	المجموع
أنا جاهز للانتقال إلى بلد آخر لتطوير مسيرتي المهنية	77	66	66	64	56	77	63	58	53	62	48	40	48	54
أنا جاهز للانتقال إلى مجال/ قطاع عمل آخر لتطوير مسيرتي المهنية	53	47	56	45	50	45	52	52	55	59	58	57	58	53
أودّ العمل في منصب أعلى	40	46	41	45	51	41	53	57	58	59	54	57	54	52
أودّ أن أصبح خبيراً في مجال عملي	39	46	33	46	56	73	44	45	42	61	46	49	49	48
أنا أنظر إلى وظيفتي الحالية على أنها مرحلة تدريب لخطوتي التالية في مسيرتي المهنية في شركة أخرى	29	39	46	42	41	27	35	30	41	38	28	39	39	39
أنا أنظر إلى وظيفتي الحالية على أنها مرحلة تدريب لخطوتي التالية في مسيرتي المهنية في الشركة التي أعمل لديها الآن	17	22	17	24	27	27	17	25	18	35	21	27	28	25
أشعر بأنني قمت بإنجاز كل ما أراغب بإنجازه في مسيرتي المهنية	6	8	4	7	11	14	8	10	11	14	4	9	12	9
لديّ خطط أخرى لمسيرتي المهنية	1	3	2	7	3	5	8	5	6	7	6	7	8	6

القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

الرضا بشكل عام عن التقدم الوظيفي في الشركة الحالية

س. بشكل عام، ما مدى رضاك عن التطور/ التقدم الوظيفي في شركتك الحالية؟ الرجاء تحديد إجابتك باستخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث "0=غير راضٍ على الإطلاق" و "10=راضٍ تماماً".

- 1 من بين كل 5 مستطلعين فقط راضٍ تماماً عن التقدم الوظيفي لهم في شركتهم الحالية. الأشخاص المقيمون في الكويت هم نوعاً ما الأكثر رضاً عن ذلك (31%).

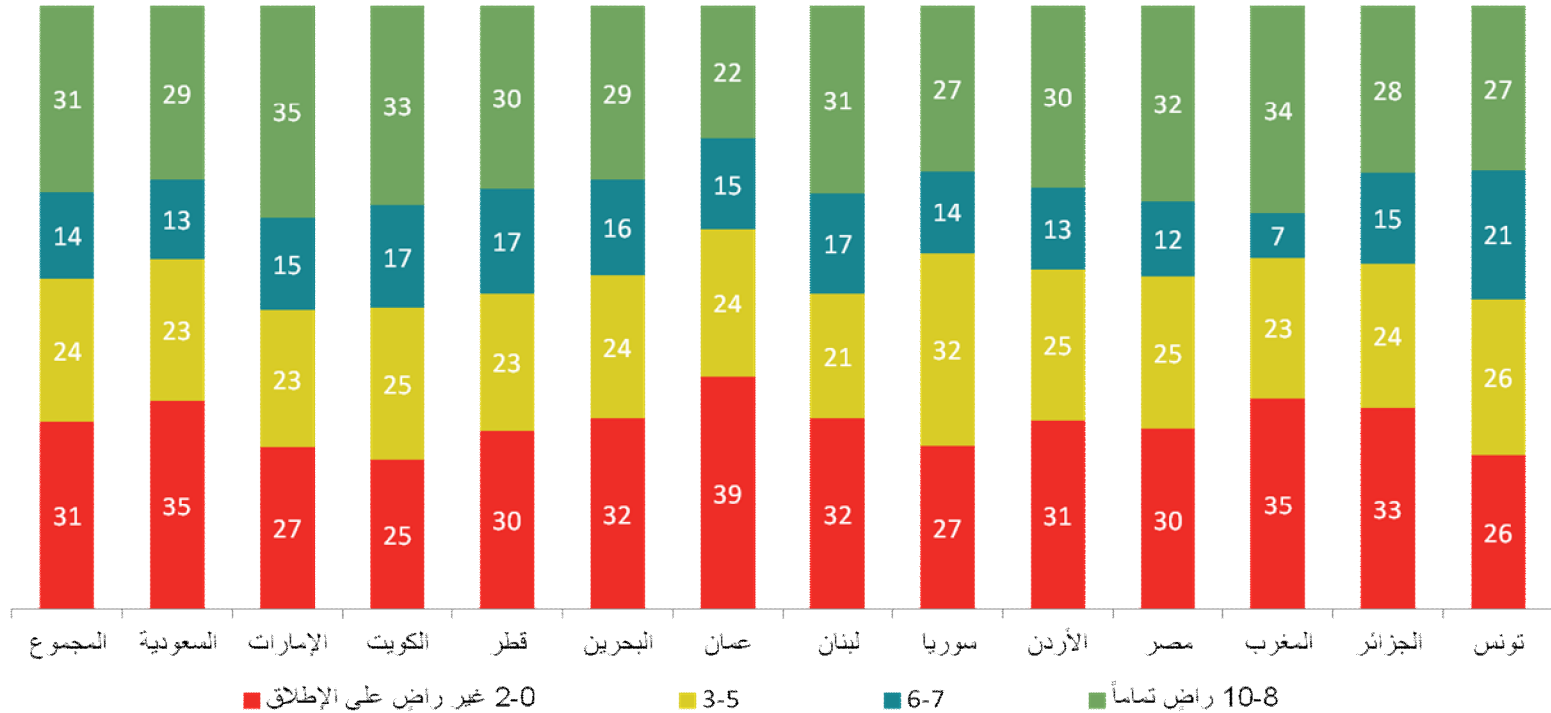


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

الرضا عن الجهد الذي يبذله المدير / المشرف في تحديد نواحي القوة والضعف لديهم

س. الرجاء تحديد مدى رضاك عن كل من النواحي التالية باستخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث "0=غير راضٍ على الإطلاق" و "10=راضٍ تماماً"

- 31% من المستطلعين راضون تماماً عن جهود مدراءهم في تحديد نواحي القوة والضعف لديهم في حين عبّر 31% آخرون عن عدم رضاهم عن ذلك على الإطلاق.
- المقيمون في سلطنة عمان هم الأقل رضاً فيما يتعلق بذلك.

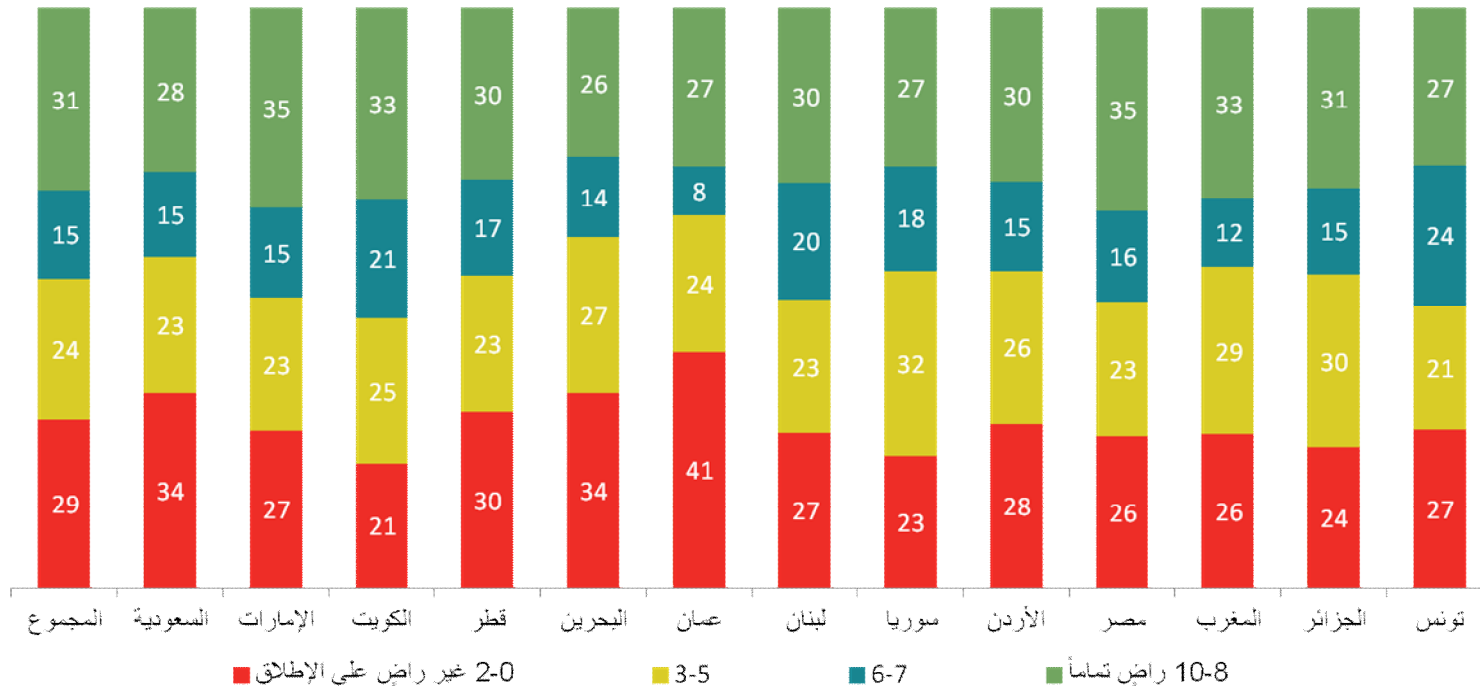


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

الرضا عن جودة التدريب والإرشاد الذي حصلوا عليه في وظائفهم الحالية

س. الرجاء تحديد مدى رضاك عن كل من النواحي التالية باستخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث "0=غير راضٍ على الإطلاق" و "10=راضٍ تماماً"

- ثلث المستطلعين قالوا بأنهم راضون تماماً عن جودة التدريب والإرشاد الذي حصلوا عليه في حين زعم ما يقارب نفس نسبة المستطلعين عكس ذلك.
- المقيمون في سلطنة عمان، البحرين والمملكة العربية السعودية هم نوعاً ما أقلّ رضاً مقارنة بالمقيمين في باقي دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

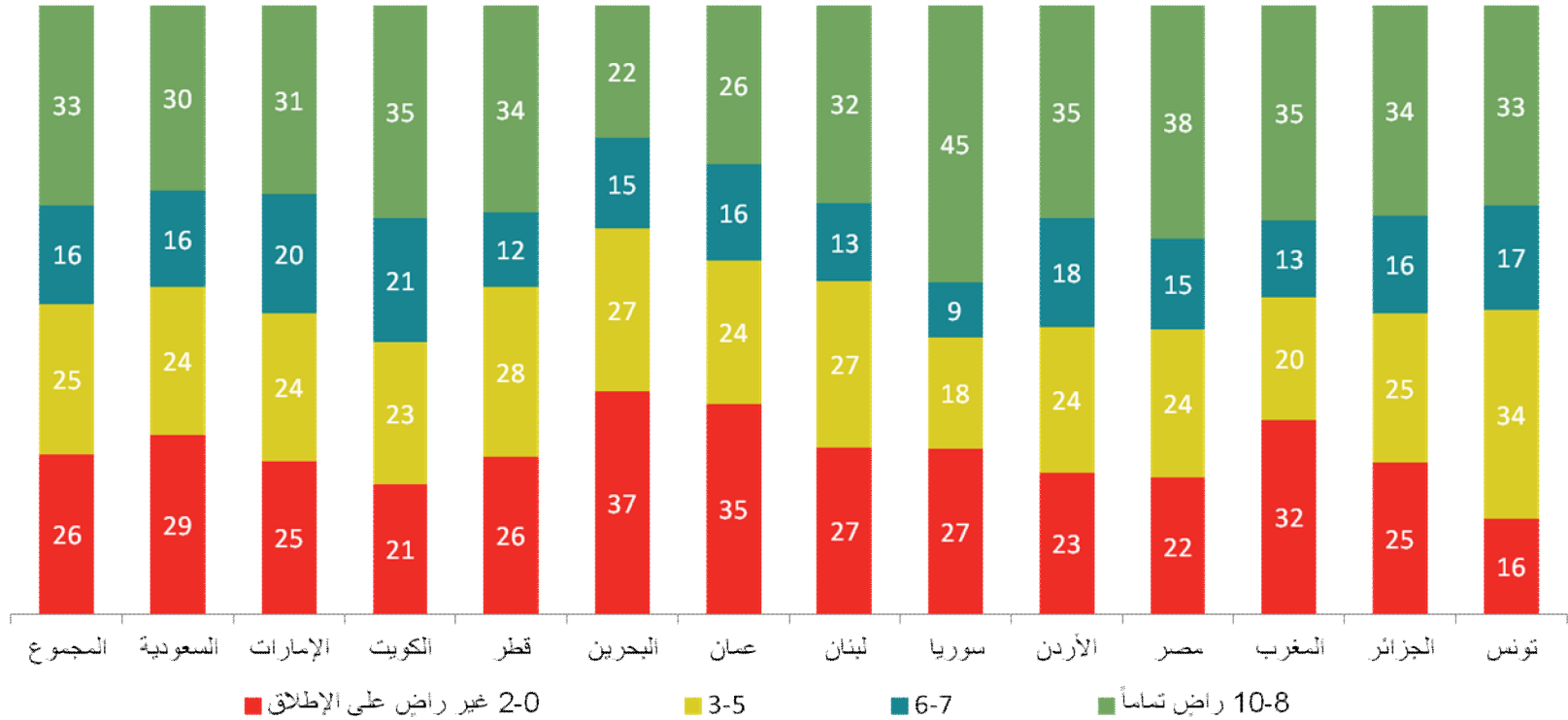


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

الرضا عن التوجيه الذي يحصلون عليه من مدرائهم وزملائهم الأعلى منهم مرتبة

س. الرجاء تحديد مدى رضاك عن كل من النواحي التالية باستخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث "0=غير راض على الإطلاق" و "10=راض تماماً"

- ثلث المستطلعين من الذين يعملون حالياً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هم على رضى تام بالتوجيه الذي يحصلون عليه من مدرائهم وزملائهم الأعلى منهم مرتبة.
- يبدو أن المقيمين في دول الخليج وبالتحديد في البحرين (22%) و سلطنة عمان (26%) هم أقل رضىً.

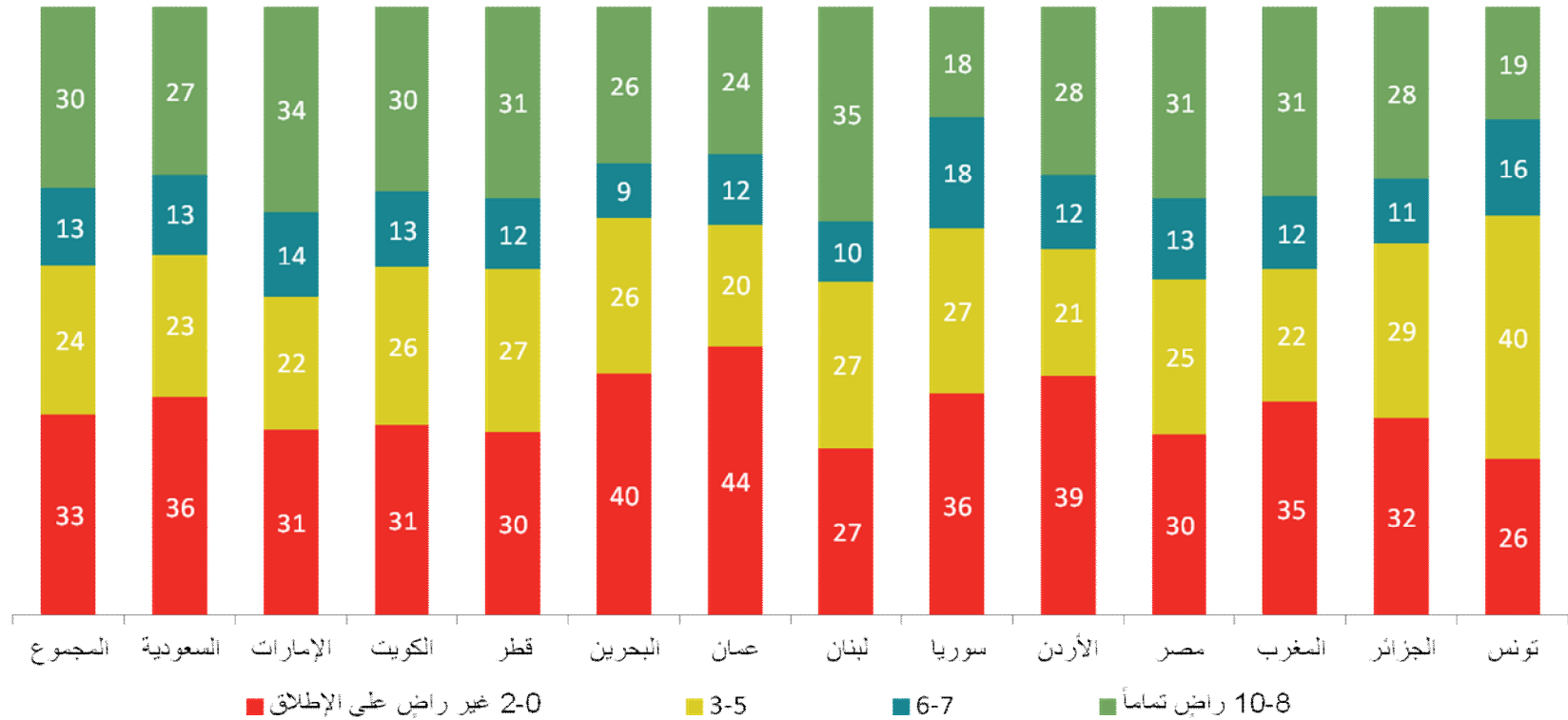


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

الرضا عن مساندة الإدارة لجهودهم في تحسين نقاط ضعفهم

س. الرجاء تحديد مدى رضاك عن كل من النواحي التالية باستخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث "0=غير راضٍ على الإطلاق" و "10=راضٍ تماماً"

- 30% راضون تماماً عن مساندة الإدارة لجهودهم في تحسين نقاط ضعفهم. ويبدو أن المقيمين في دولة الإمارات (34%) و لبنان (35%) هم الأكثر رضاً بهذا الخصوص.

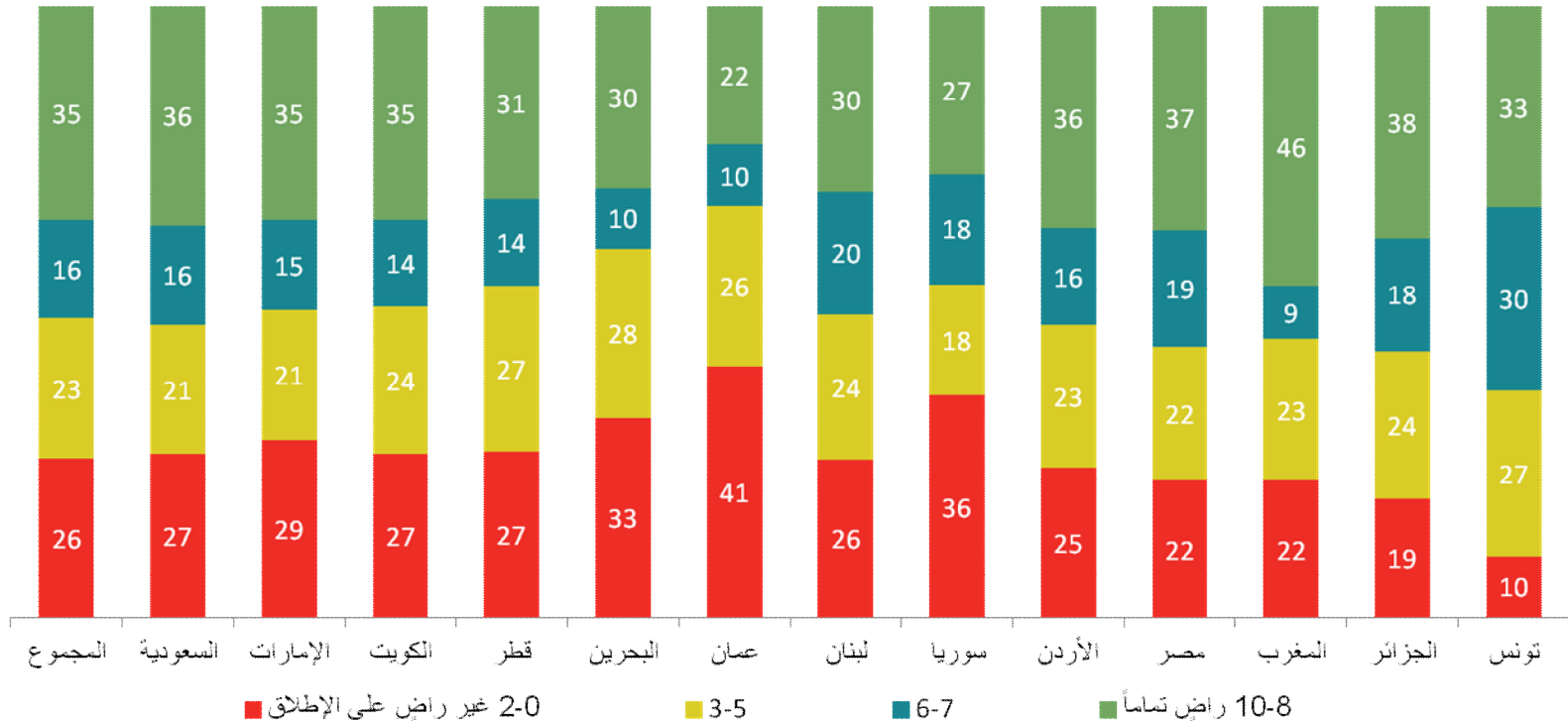


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

الرضا عن عملية التقييم الحالية لأدائهم

س. الرجاء تحديد مدى رضاك عن كل من النواحي التالية باستخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث 0="غير راضٍ على الإطلاق" و 10="راضٍ تماماً"

- ما يزيد على 1 من بين كل 3 مستطلعين فقط قالوا بأنهم راضون جداً عن عملية التقييم الحالية لأدائهم.
- ويبدو أن المقيمين في شمال أفريقيا وخصوصاً في المغرب (46%) هم الأكثر رضاً عنها.

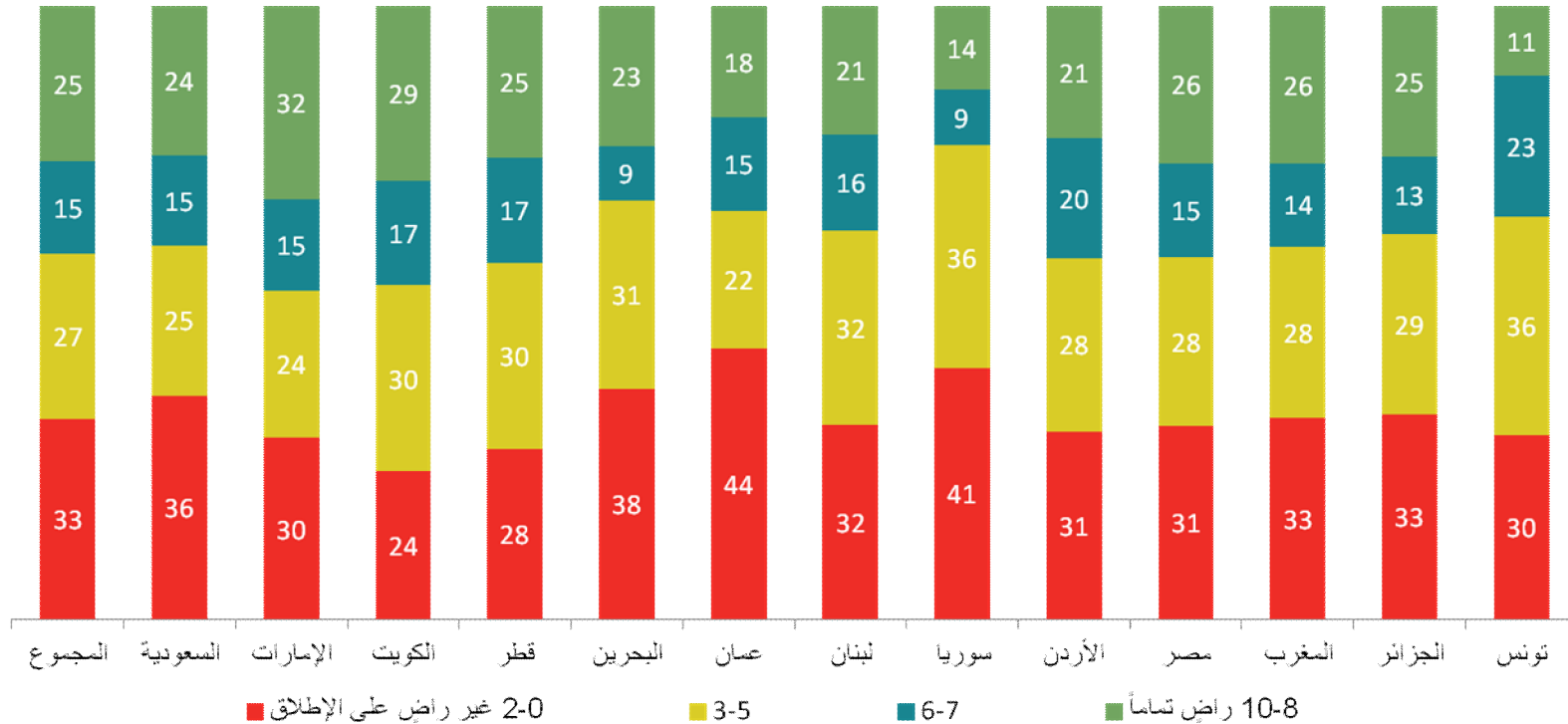


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

الرضا عن عملية تحديد الأشخاص المؤهلين للجدد للشركة

س. الرجاء تحديد مدى رضاك عن كل من النواحي التالية باستخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث 0="غير راضٍ على الإطلاق" و 10="راضٍ تماماً"

- 1 من بين كل 4 من الأشخاص الذين يعملون حالياً راضون تماماً عن عملية تحديد الأشخاص المؤهلين لمليء الشواغر في الشركة.
- يبدو أن نسبة أعلى من المقيمين في دول الخليج وخصوصاً في دولة الإمارات (32%) و الكويت (29%) هم أكثر رضاءً من غيرهم فيما يتعلق بذلك.

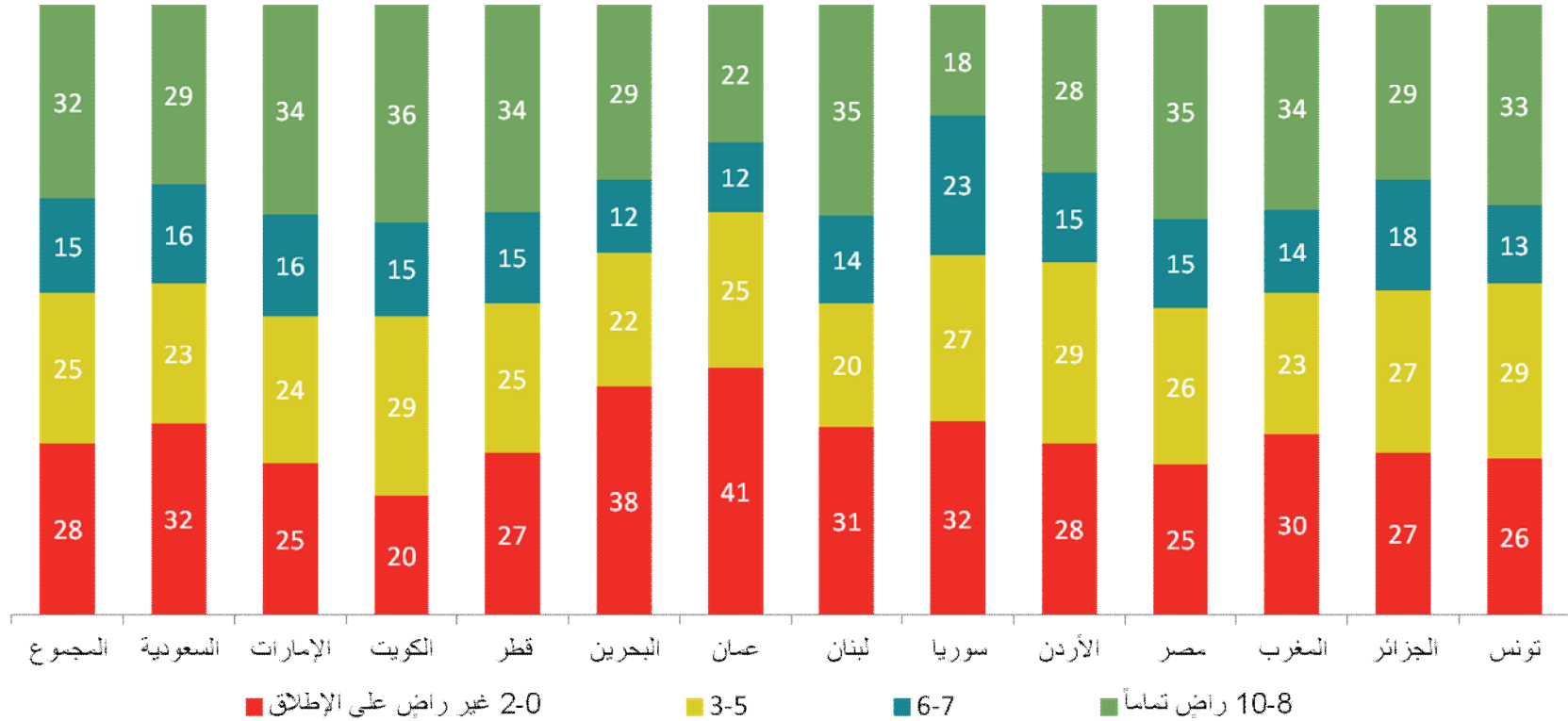


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

الرضا عن فرص التعلّم و النمو المهني

س. الرجاء تحديد مدى رضاك عن كل من النواحي التالية باستخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث "0" غير راضٍ على الإطلاق و "10" راضٍ تماماً

- 32% من المستطلعين راضون تماماً عن فرص التعلّم والنمو المهني في حين تزعم نسبة متساوية تقريباً من المستطلعين (28%) عكس ذلك.
- المقيمون في عمان هم الأقلّ رضاً (22%).

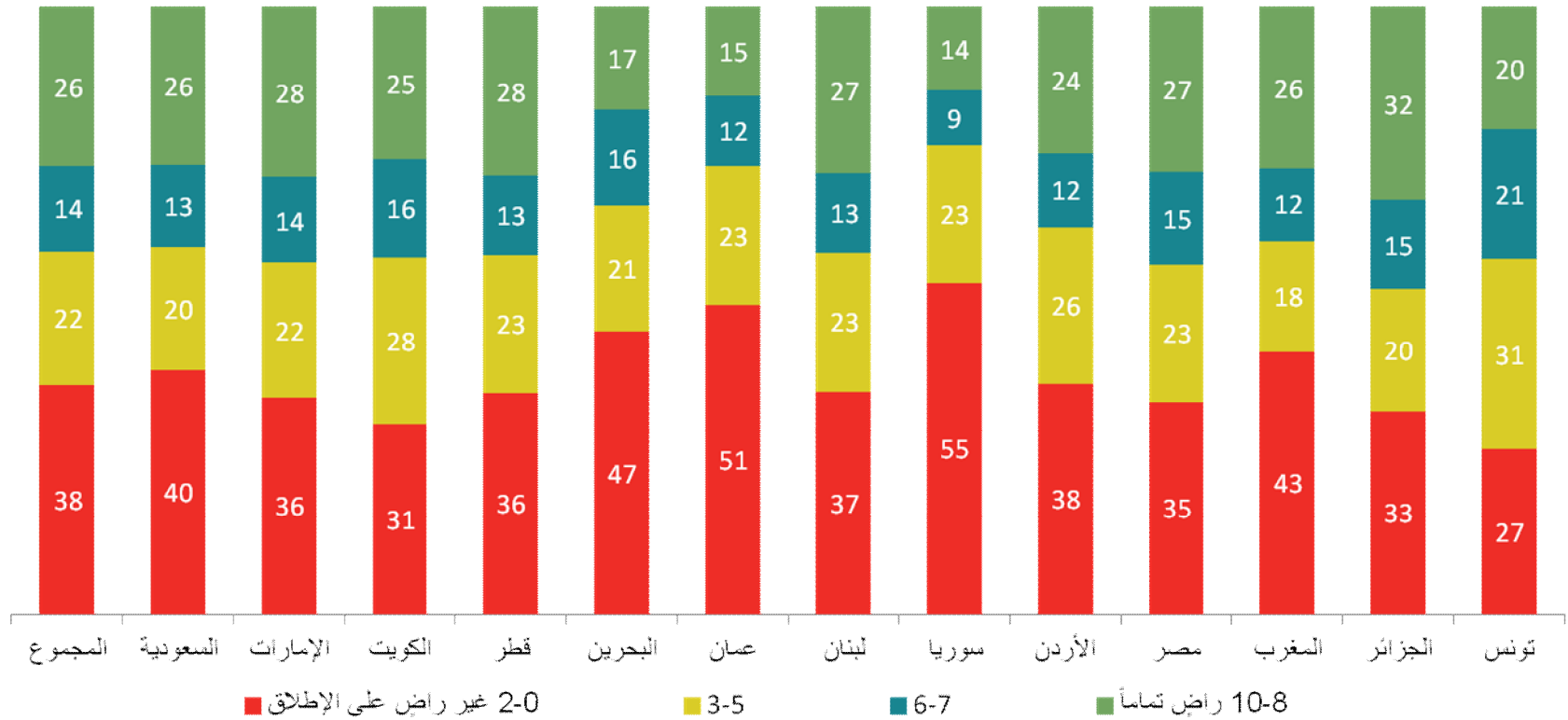


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

الرضا عن الترقيات التي تمنح على أساس الجدارة

س. الرجاء تحديد مدى رضاك عن كل من النواحي التالية باستخدام مقياس من 0 إلى 10 حيث "0=غير راضٍ على الإطلاق" و "10=راضٍ تماماً"

- ما يقارب 4 من بين كل 10 مستطلعين غير راضون على الإطلاق عن نظام الترقيات التي تمنح على أساس الجدارة في الشركة.
- الموظفون في البحرين (47%) وعمان (51%) هم الأقل رضاً بهذا الشأن.



القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

جاذبية الشركة الحالية من حيث التقدم الوظيفي

س. باعتقادك، ما مدى جاذبية شركتك من حيث التطور / التقدم الوظيفي بالمقارنة مع الشركات الأخرى في بلد إقامتك؟

- بشكل عام، 43% من المستطلعين يعتبرون بأن شركتهم الحالية أقل جاذبية من الشركات الأخرى من حيث التقدم الوظيفي.
- جاء هذا الاعتقاد بنسبة أكبر بين المقيمين في عمان مع 55% منهم يعتقدون بأن شركاتهم الحالية أقل جاذبية من غيرها.

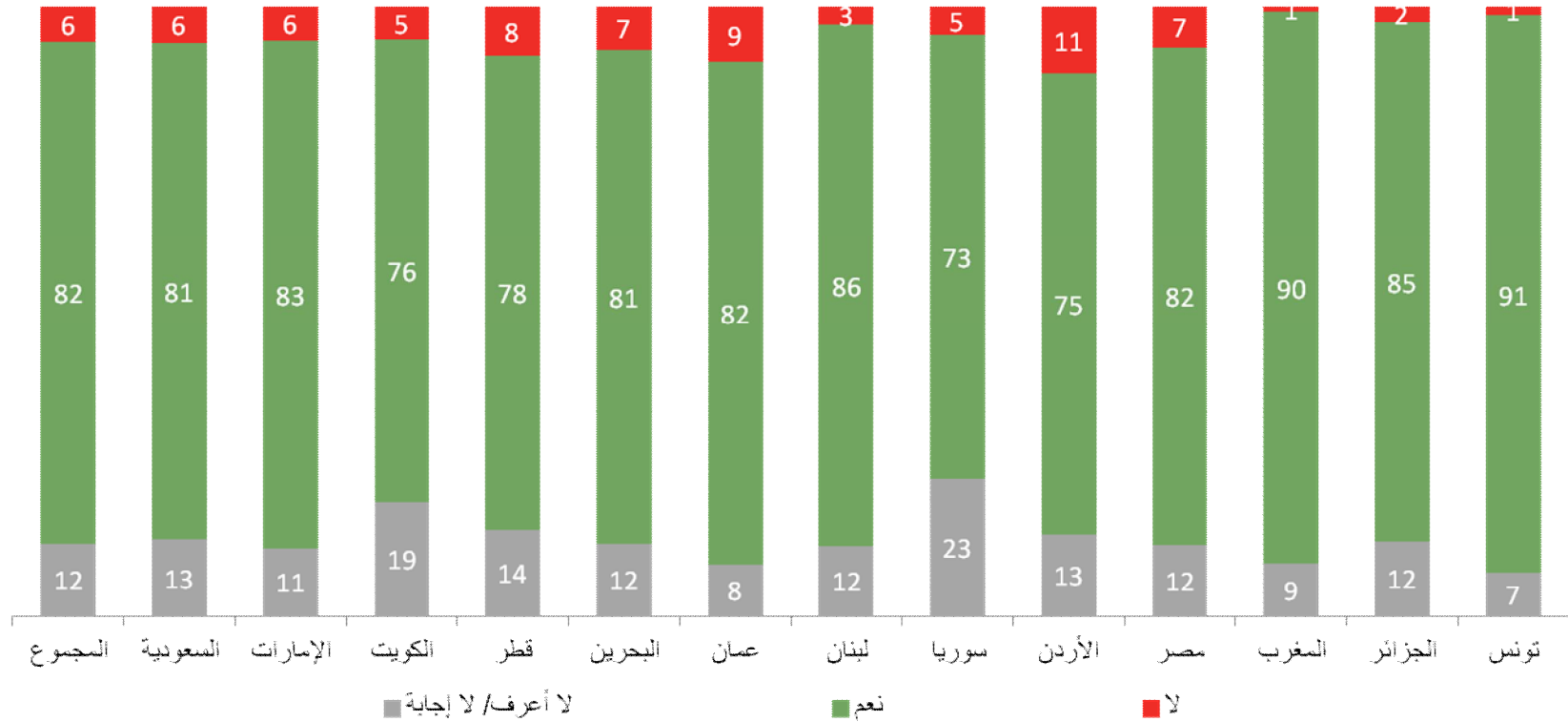
	المجموع	السعودية	الإمارات	الكويت	قطر	البحرين	عمان	لبنان	سوريا	الأردن	مصر	المغرب	الجزائر	تونس
أكثر جاذبية بكثير من الشركات الأخرى	13	13	21	16	18	11	5	13	9	12	10	10	10	7
أكثر جاذبية بعض الشيء من الشركات الأخرى	16	21	14	22	14	12	10	19	18	18	13	16	16	19
بنفس جاذبية الشركات الأخرى	18	17	19	18	22	18	20	13	18	16	20	22	16	19
أقل جاذبية بعض الشيء من الشركات الأخرى	21	18	17	14	20	28	21	22	27	24	26	21	22	26
أقل جاذبية بكثير من الشركات الأخرى	22	24	19	20	18	19	34	22	14	18	23	16	23	19
لا أعرف/ لا يمكنني التحديد	10	8	10	10	8	13	11	12	14	12	8	14	14	11

القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

ترك الشركة الحالي للحصول على فرص تدريبية أفضل

س. هل قد تفكر بترك شركتك الحالية للحصول على فرص تدريبية أفضل؟

- الغالبية العظمى (82%) قد يقومون بترك شركاتهم الحالية للحصول على فرص تدريبية أفضل. نسبة الأشخاص الذين قد يقوموا بذلك تعتبر مرتفعة في كافة الدول التي شملتها الدراسة.



القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

القسم 4

الانطباعات عن التقدّم الوظيفي في الشركة الحاليّة

- ثلث الأشخاص الذين يعملون حالياً يعتقدون بشدة بأن الشركة التي يعملون لها ملتزمة بالتقدم الوظيفي الخاص بهم بينما يعتقد 35% من المستطلعين عكس ذلك. ويبدو أن المقيمين في عمان يوافقون على ذلك بدرجة أقل من بقية المقيمين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
- ما يقارب 1 من بين كل 2 من المستطلعين يعتقدون بشدة بأن هناك فرصاً متاحة للحصول على تدريب وتعلم مهارات جديدة ضمن الشركة. المقيمون في عمان (36%) لا يعتقدون ذلك بنفس درجة اعتقاد غيرهم من المستطلعين المقيمين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
- 47% من المستطلعين يشعرون بالتشجيع للمبادرة في تحديد مسار تقدمهم الوظيفي. المقيمون في دول الخليج وخصوصاً في دولة الإمارات (58%) يشعرون بذلك بالشكل الأكبر.
- 4 من بين كل 10 مستطلعين يوافقون بنسبة كبيرة على أنه تتوفر لديهم مصادر أخرى غير مشورة مدراءهم للحصول على نصائح حول مسارهم الوظيفي. هذه النسبة هي الأعلى بعض الشيء بين المقيمين في الأردن (45%).
- % من المستطلعين يعتقدون بشدة بأن فرص التدريب والتطوير مرتبطة بشكل مباشر بالاتجاه الاستراتيجي للشركة في حين يعتقد 1 من 4 فقط عكس ذلك. 35% فقط من المقيمين في عمان يوافقون تماماً على ذلك.
- 1 من بين كل 3 موظفين هم على معرفة بفلسفة التقدم الوظيفي في الشركة ودورهم في عملية التطوير هذه. هذه النسبة هي الأعلى بين المقيمين في دولة الإمارات (41%).

الملخص (2/3)

- 35% يعتقدون بأنهم على علم بالمهارات التي تتطلبها الشركة في السنوات الـ 5 القادمة. الموظفون في عمان (28%) و لبنان (26%) يعتقدون ذلك بنسبة أقل.
- % يزعمون بأن مديرهم قد أبدى اهتماماً في التقدّم الوظيفي الخاص بهم في حين اعتقد 1 من بين كل 3 عكس ذلك. جاءت هذه النسبة أقلّ نوعاً ما للمقيمين في عمان (24%).
- 3 فقط من بين كل 10 مستطلعين يعتقدون بشدّة بأن هناك فرص متساوية للتقدّم الوظيفي في الشركة التي يعملون لها. المقيمون في عمان هم الأقلّ اعتقاداً بذلك (19%).
- 4 من بين كل 10 موظفين لا يعتقدون بأن هناك مساواة في منح الترقيات وبدون أي تفضيل أو تحييز. جاء هذا الاعتقاد بنسبة أعلى بين المقيمين في عمان (52%) مقارنة ببقية المستطلعين المقيمين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
- 1 من بين كل 2 من المستطلعين قالوا بأن لديهم فكرة جيّدة عن الفرص المتاحة لهم في الشركة في حين يزعم 18% فقط عكس ذلك. 39% من المقيمين في عمان و 42% من المقيمين في المغرب فقط يعتقدون ذلك.
- نسبة جيّدة من المستطلعين (65%) يعتقدون بأن المهارات التي يتحلّون بها هي تنافسية وحديثة في حين يعتقد 5% فقط عكس ذلك.
- ما يقارب 8 من بين كل 10 مستطلعين يحاولون تحديد فرص التعلّم والتدريب في داخل أو خارج الشركة. نسبة الأشخاص الذين يحاولون القيام بذلك هي أعلى في جميع الدول.

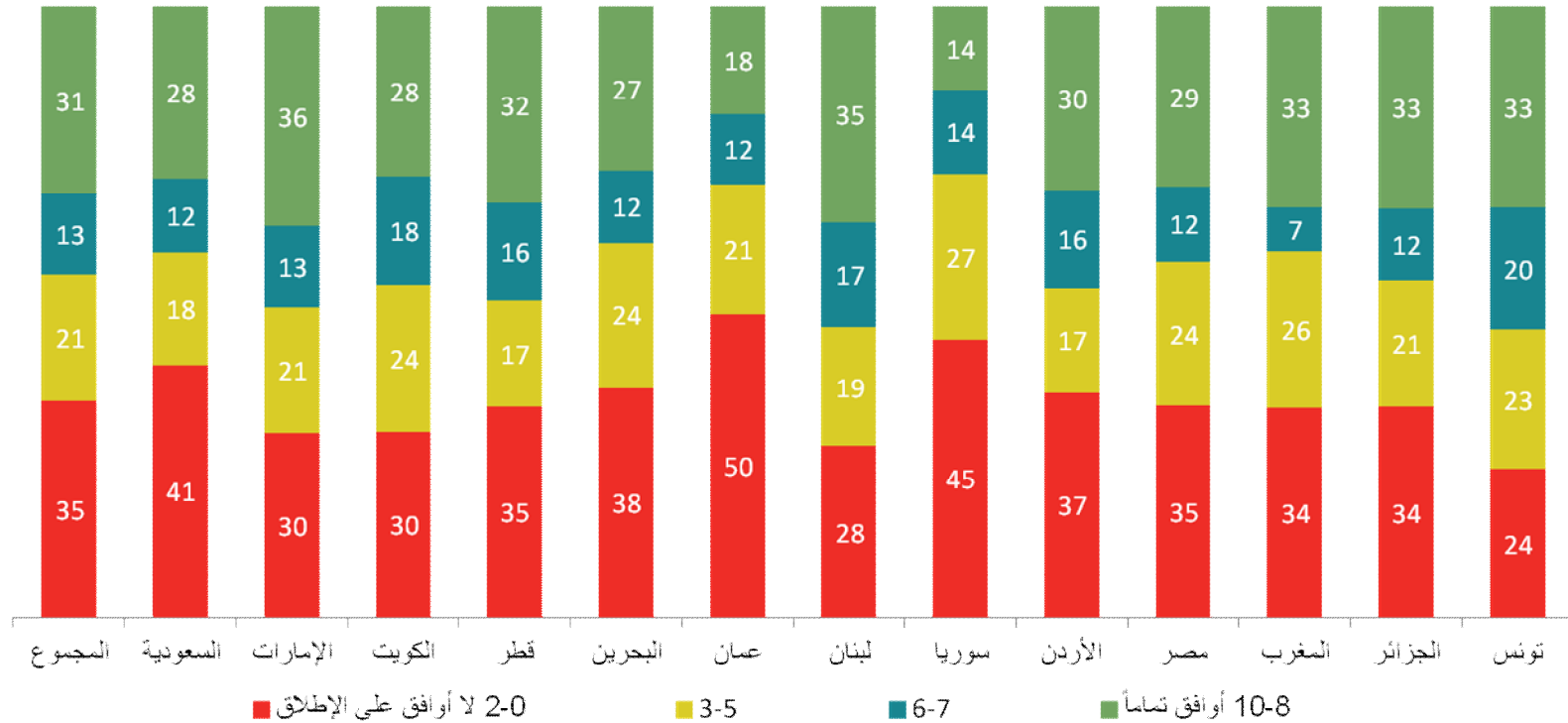
الملخص (3/3)

- عدم وجود حافز للعمل (38%) يليها عدم وجود أهداف واضحة (31%) هي أكثر العوائق الداخلية التي تواجه المستطلعين فيما يتعلق بتقدمهم الوظيفي. سجّلت الأردن نسبة أعلى بعض الشيء في انعدام الحافز (48%).
- عند الحديث عن العوائق الخارجية، جاء سوء الإدارة (46%) يليه عدم وجود مفهوم واضح لمبدأ التقدم الوظيفي (40%) ونقص البرامج التدريبية المقدمة من الشركة (40%) كأكبر العوائق التي تواجه التطور الوظيفي. جاءت نسبة سوء الإدارة عالية بالتحديد في عمان (59%).
- 36% يعتقدون بأن بلد إقامتهم أكثر جاذبية من الدول الأخرى من حيث التقدم الوظيفي في حين يعتقد 36% آخرون عكس ذلك. المقيمون في دول الخليج وخصوصاً في دولة الإمارات (63%) يشعرون بشكل عام بأن بلد إقامتهم أكثر جاذبية من غيرها من هذه الناحية.

الشركة ملتزمة بالتقدم/ التطور الوظيفي الخاص بالموظفين

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدم/ التطور الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- ثلث الأشخاص الذين يعملون حالياً يعتقدون بشدة بأن الشركة التي يعملون لها ملتزمة بالتقدم الوظيفي الخاص بهم بينما يعتقد 35% من المستطلعين عكس ذلك.
- يبدو أن المقيمين في عمان يوافقون على ذلك بدرجة أقل من بقية المقيمين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

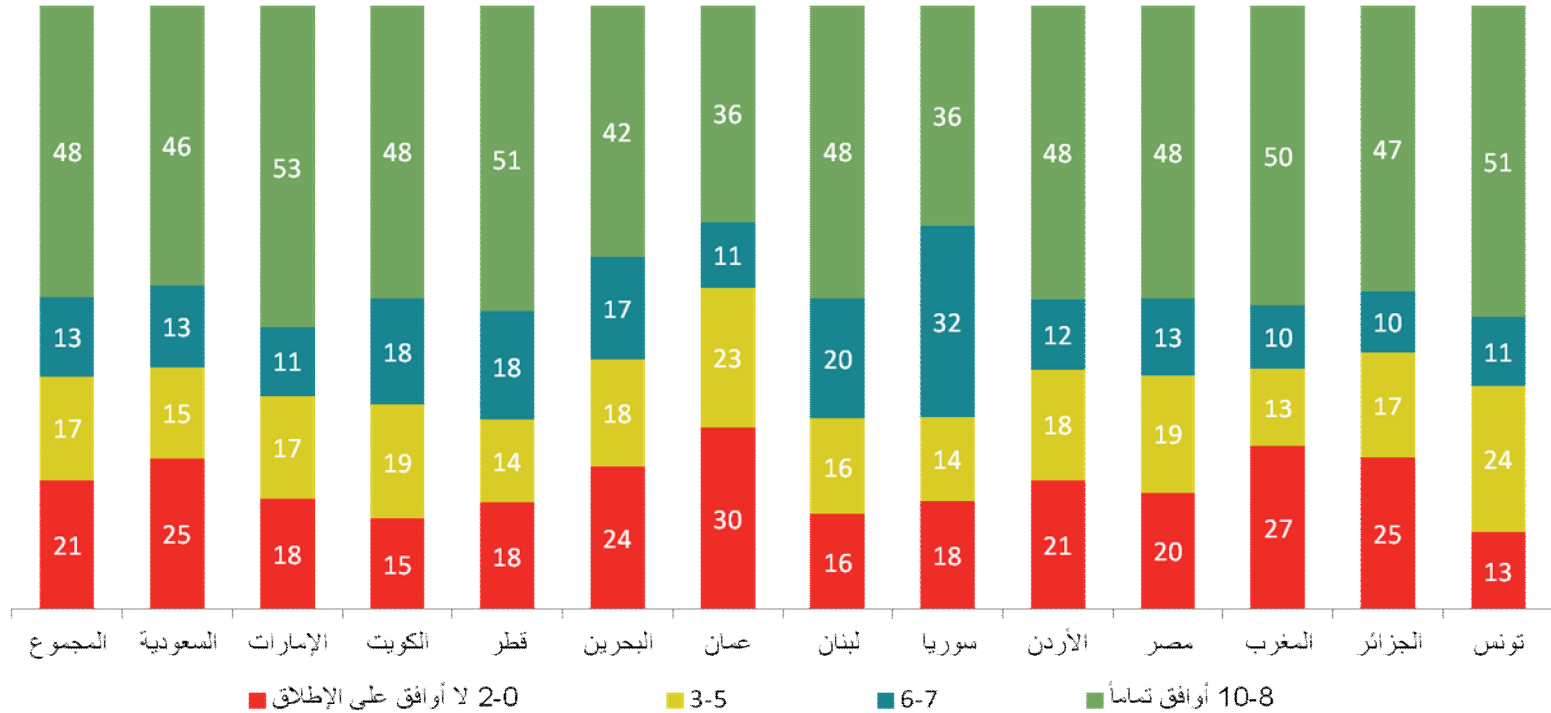


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

هناك فرص متاحة في الشركة للحصول على تدريب وتعلم مهارات جديدة

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدم/التطور الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- ما يقارب 1 من بين كل 2 من المستطلعين يعتقدون بشدة بأن هناك فرصاً متاحة للحصول على تدريب وتعلم مهارات جديدة ضمن الشركة.
- المقيمون في عمان (36%) لا يعتقدون ذلك بنفس درجة اعتقاد غيرهم من المستطلعين المقيمين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

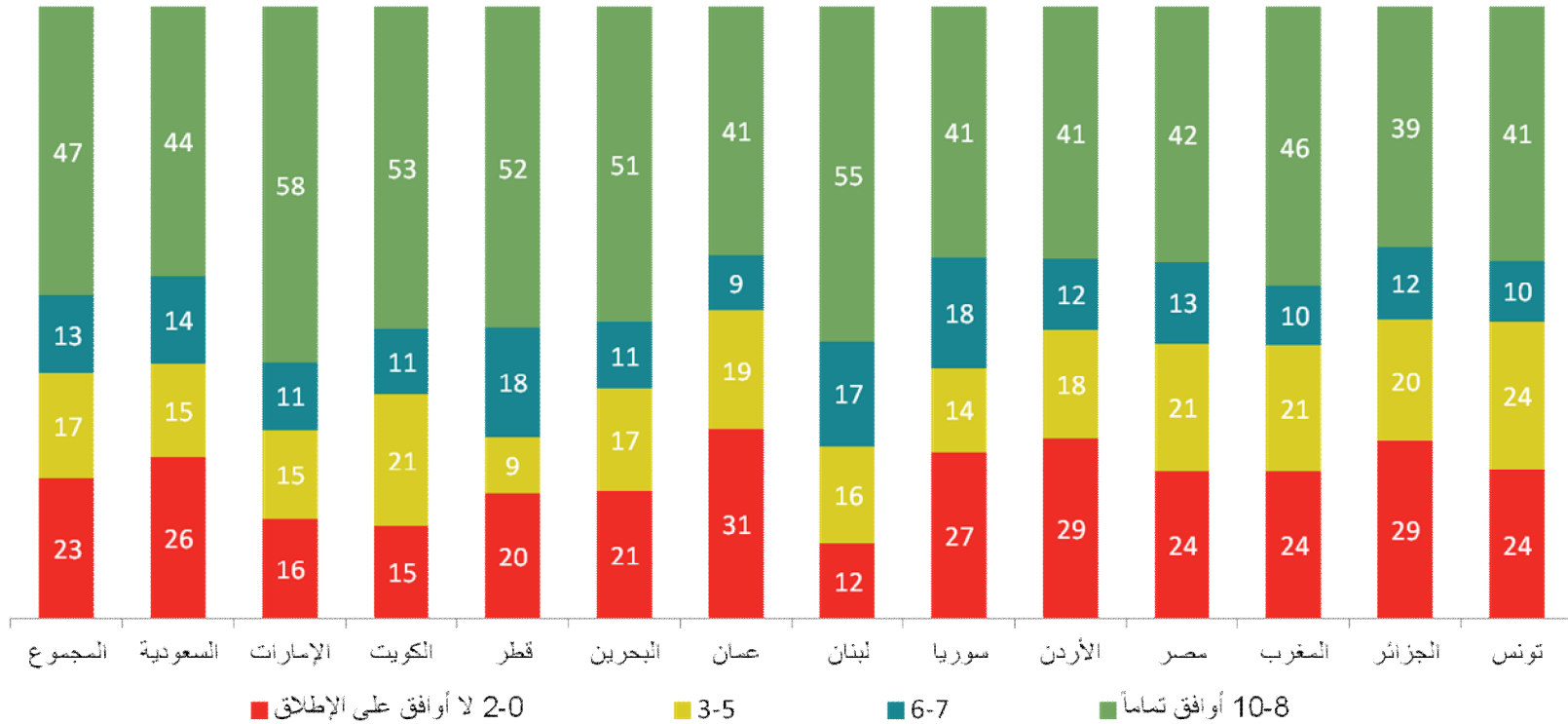


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

تشجيع الموظفين للمبادرة في تحديد مسار التقدم/التطور الوظيفي الخاص بهم

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدم/التطور الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- 47% من المستطلعين قالوا بأنه يتم تشجيعهم للمبادرة في تحديد مسار تقدمهم الوظيفي. المقيمون في دول الخليج وخصوصاً في دولة الإمارات (58%) يشعرون بذلك بالشكل الأكبر.

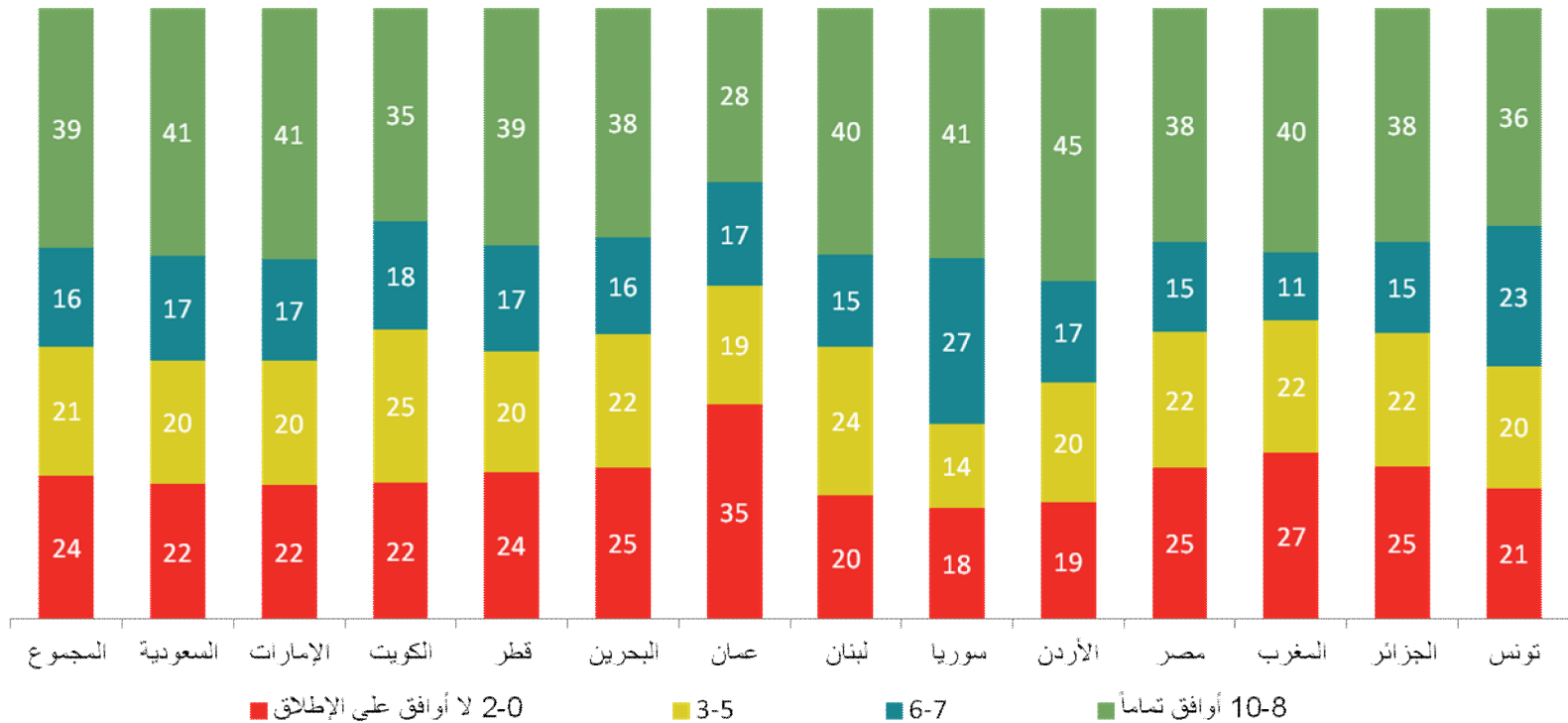


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

توقّر مصادر أخرى للموظّفين غير مشورة مدرائهم للحصول على نصائح عن مسارهم الوظيفي

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدّم/التطوّر الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- 4 من بين كل 10 مستطلعين يوافقون بنسبة كبيرة على أنه تتوقّر لديهم مصادر أخرى غير مشورة مدرائهم للحصول على نصائح حول مسارهم الوظيفي. هذه النسبة هي الأعلى بعض الشيء بين المقيمين في الأردن (45%).



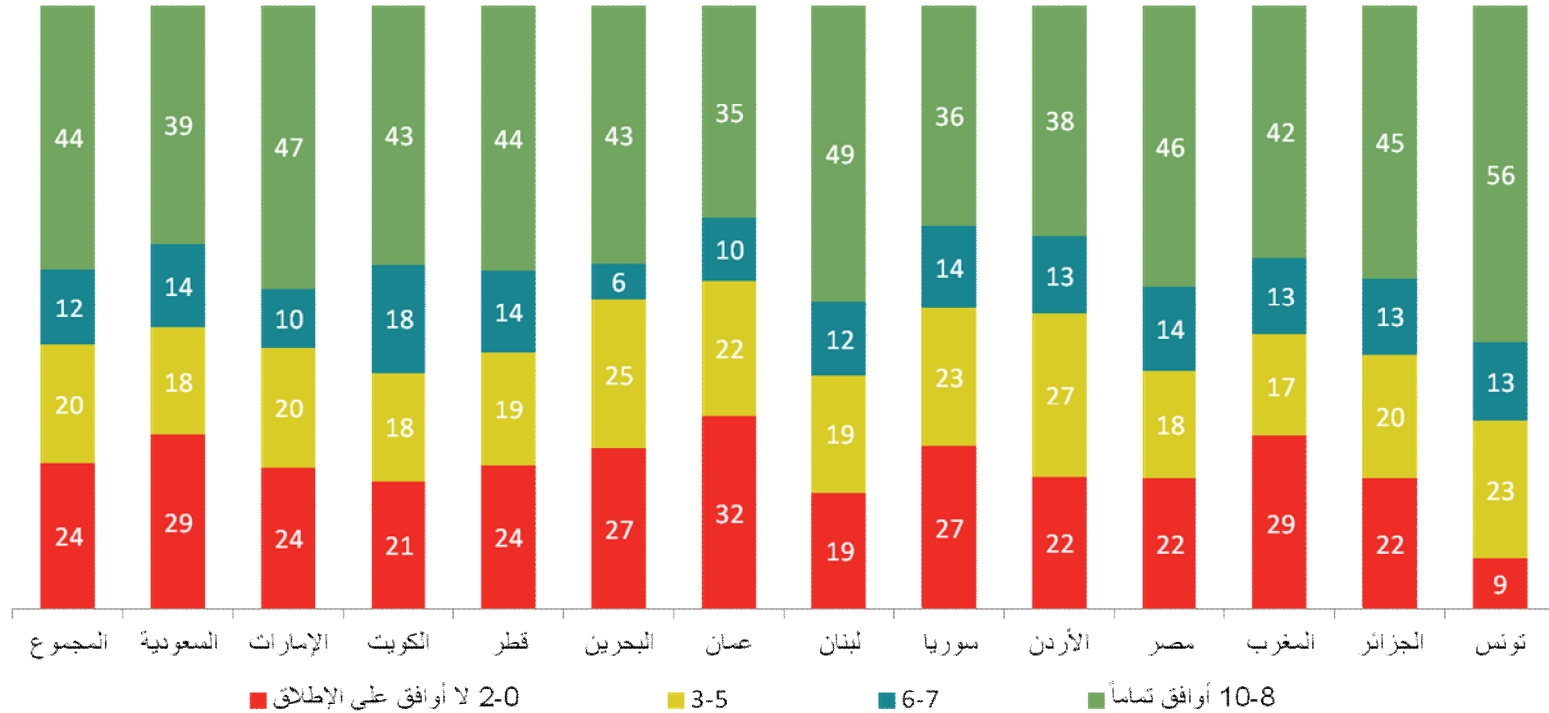
القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

(* عيّنة صغيرة - جميع الأرقام هي نسب مئوية (%))

ارتباط فرص التدريب والتطوير بشكل مباشر بالاتجاه الاستراتيجي للشركة

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدم/التطور الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- 44% من المستطلعين يعتقدون بشدة بأن فرص التدريب والتطوير مرتبطة بشكل مباشر بالاتجاه الاستراتيجي للشركة في حين يعتقد 4% فقط عكس ذلك.
- 35% فقط من المقيمين في عمان يوافقون تماماً على ذلك.

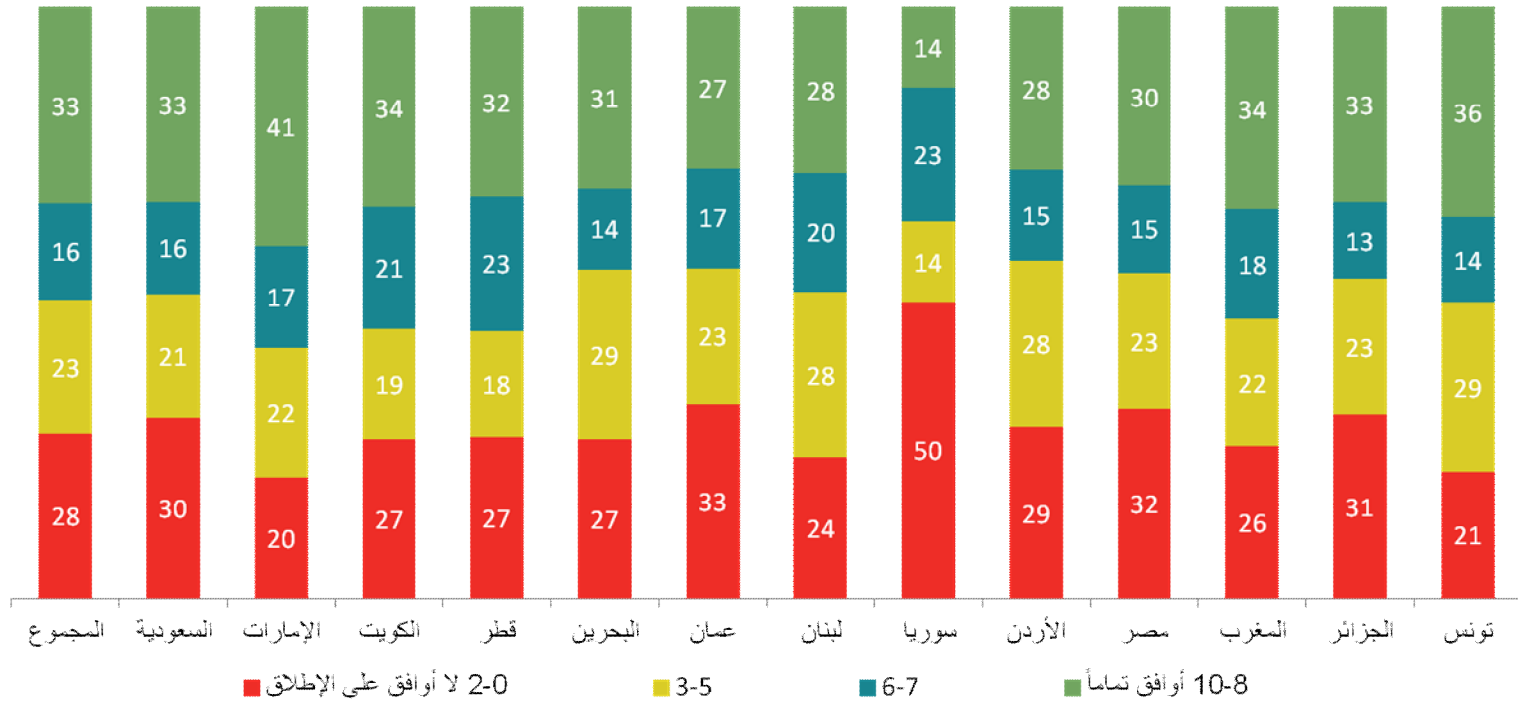


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

معرفة الموظفين بفلسفة التقدم/التطور الوظيفي في الشركة بالإضافة إلى دورهم في عملية التطوير

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدم/التطور الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- 1 من بين كل 3 موظفين هم على معرفة بفلسفة التقدم الوظيفي في الشركة ودورهم في عملية التطوير هذه. هذه النسبة هي الأعلى بين المقيمين في دولة الإمارات (41%).

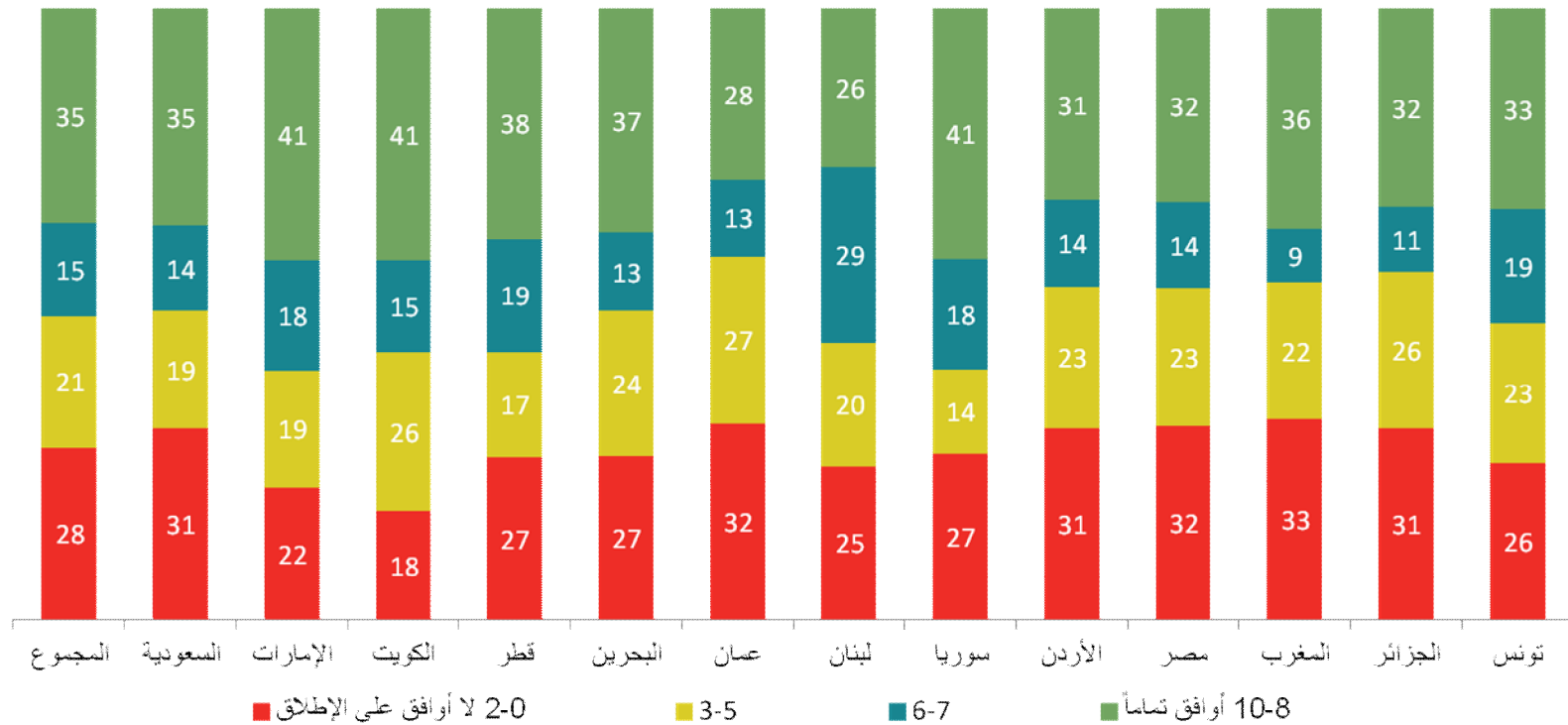


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

معرفة الموظفين بالمهارات الأساسية التي تتطلبها الشركة في السنوات الـ 5 القادمة

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدم/التطور الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- 35% يعتقدون بأنهم على علم بالمهارات التي تتطلبها الشركة في السنوات الـ 5 القادمة.
- الموظفون في عمان (28%) و لبنان (26%) يعتقدون ذلك بنسبة أقل.

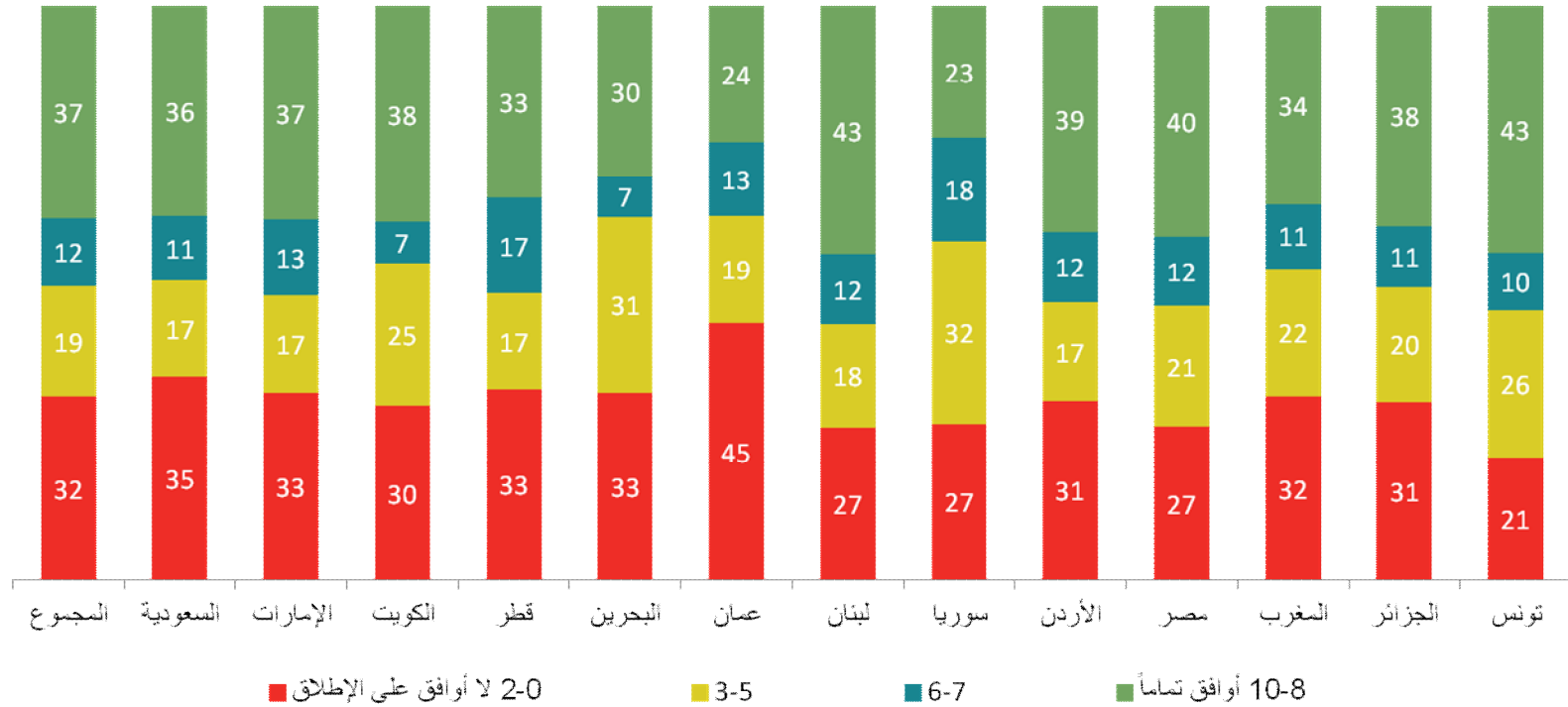


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

إبداء المدير اهتماماً في التقدّم/التطوّر الوظيفي الخاص بموظفيه

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدّم/التطوّر الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق" و 10="أوافق بشدة"

- 37% يزعمون بأن مديرهم قد أبدى اهتماماً في التقدّم الوظيفي الخاص بهم في حين اعتقد 1 من بين كل 3 عكس ذلك.
- جاءت هذه النسبة أقلّ نوعاً ما للمقيمين في عمان (24%)

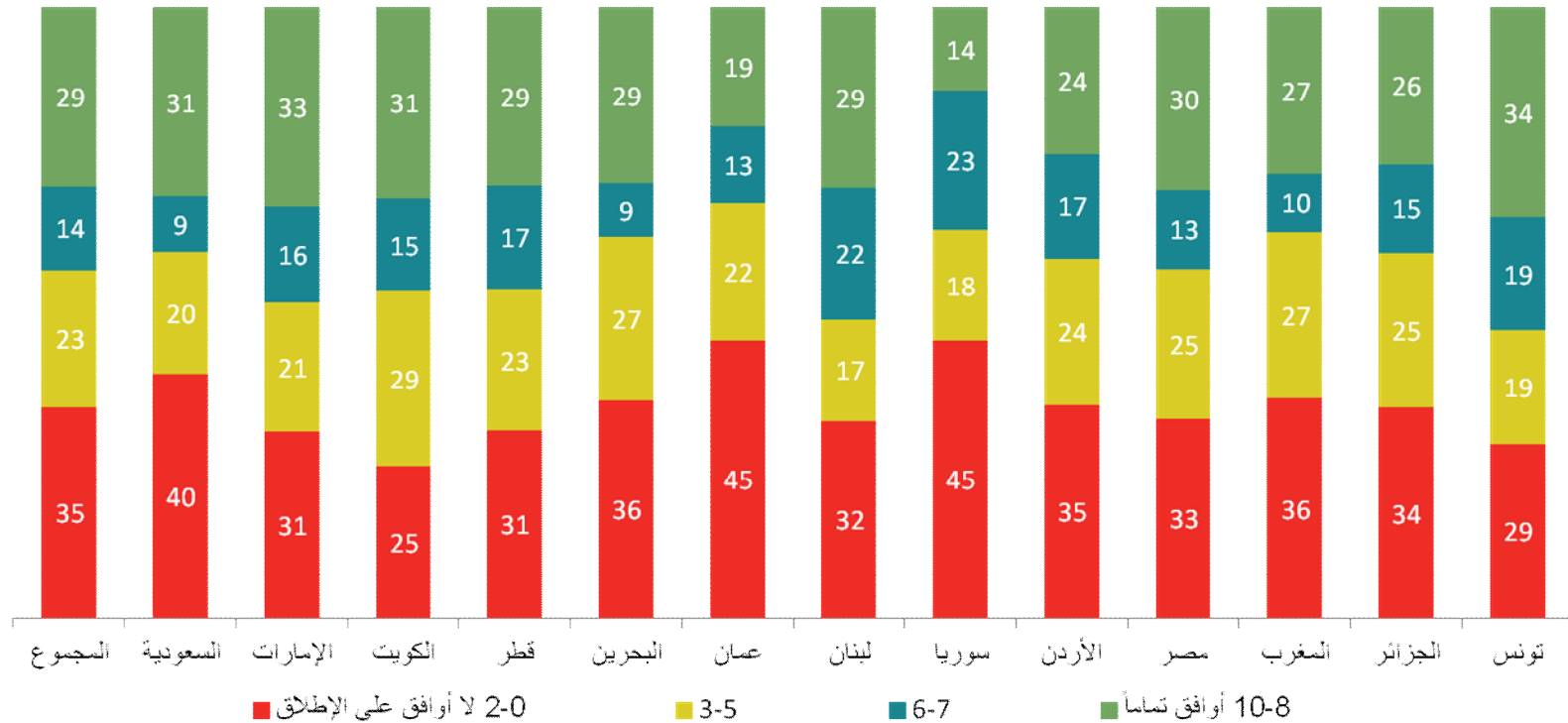


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

فرص التقدّم/التطوّر الوظيفي في الشركة متساوية

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدّم/التطوّر الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق" و 10="أوافق بشدة"

- 3 فقط من بين كل 10 مستطلعين يعتقدون بشدة بأن هناك فرص متساوية للتقدّم الوظيفي في الشركة التي يعملون لها.
- المقيمون في عمان هم الأقلّ اعتقاداً بذلك (19%).

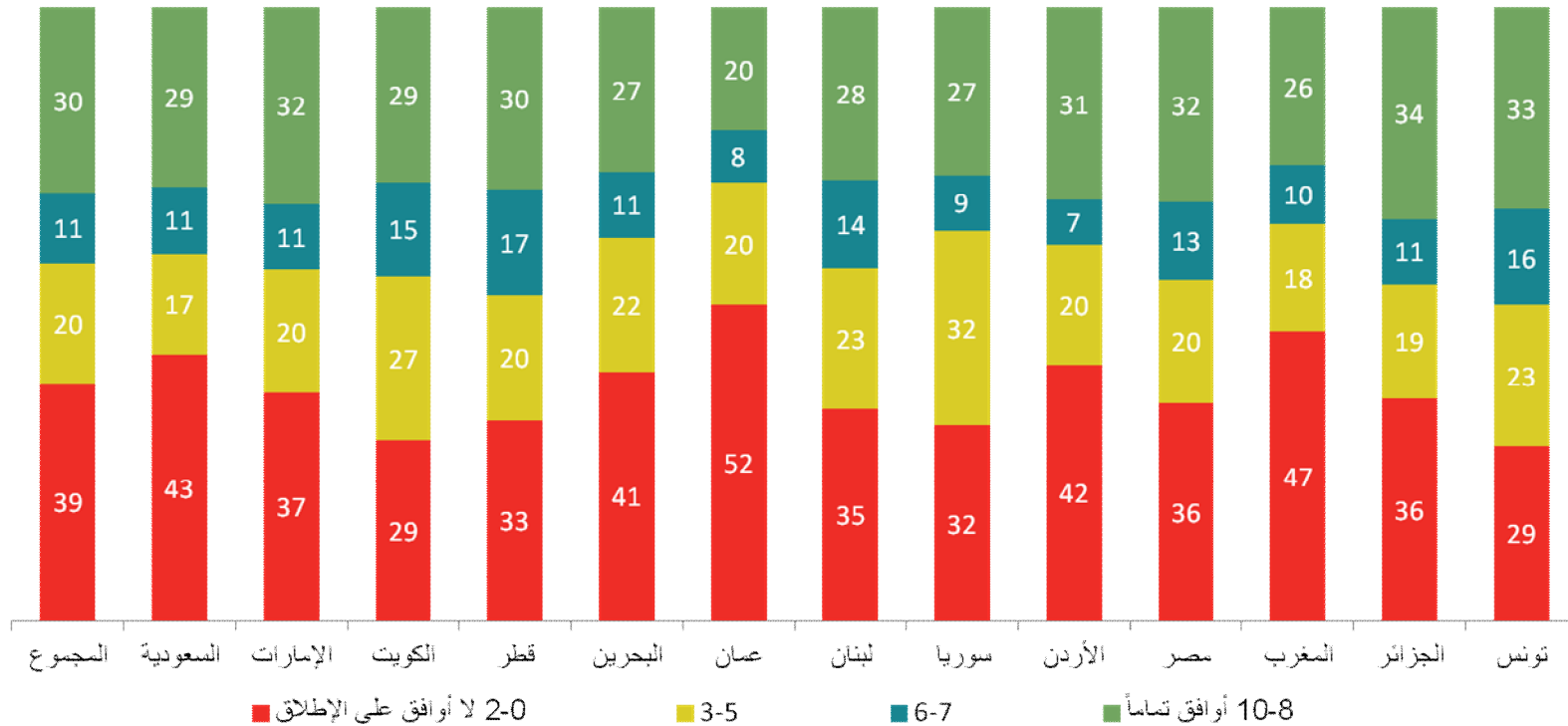


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

المساواة في منح الترقيات في الشركة وبدون أي تفضيل أو تحيز

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدم/التطور الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- 4 من بين كل 10 موظفين لا يعتقدون بأن هناك مساواة في منح الترقيات وبدون أي تفضيل أو تحيز.
- جاء هذا الاعتقاد بنسبة أعلى بين المقيمين في عمان (52%) مقارنة ببقية المستطلعين المقيمين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

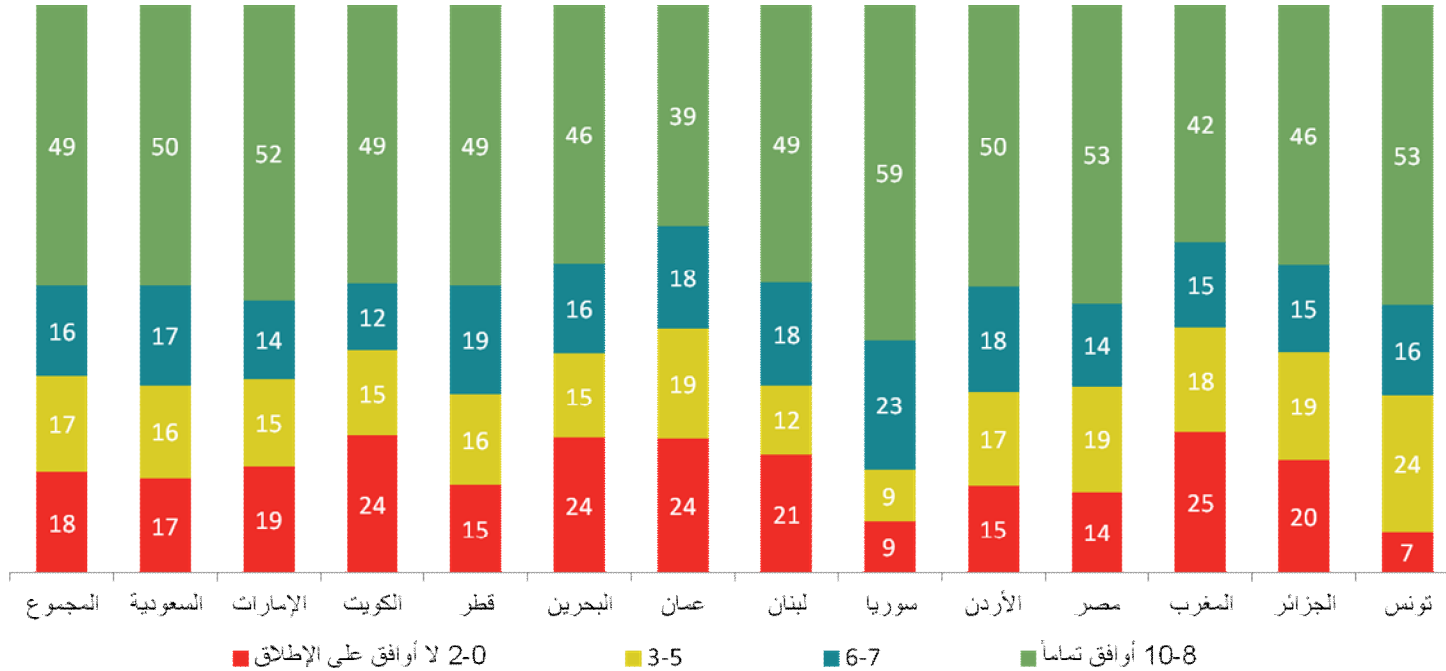


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

لدى الموظفون فكرة جيّدة عن الفرص المتاحة لهم فيما يتعلق بالتقدّم/التطوّر الوظيفي في الشركة

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدّم/التطوّر الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- 1 من بين كل 2 من المستطلعين قالوا بأن لديهم فكرة جيّدة عن الفرص المتاحة لهم في الشركة في حين يزعم 18% فقط عكس ذلك.
- 39% من المقيمين في عمان و42% من المقيمين في المغرب فقط يعتقدون ذلك.

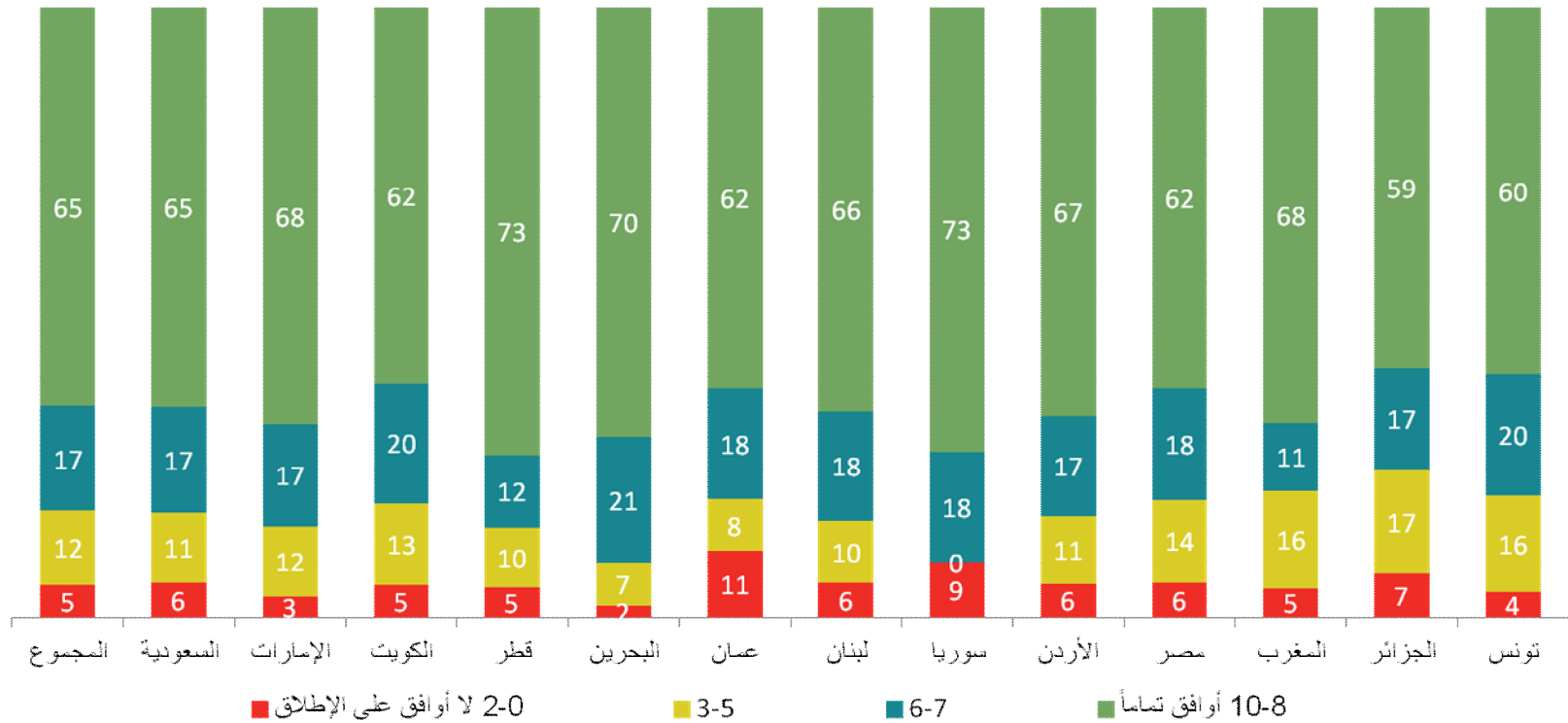


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (*22)، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (*70)

المهارات التي يتحلون بها بشكل عام هي تنافسية وحديثة

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدم/التطور الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدام المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق" و 10="أوافق بشدة"

- نسبة جيدة من المستطلعين (65%) يعتقدون بأن المهارات التي يتحلون بها هي تنافسية وحديثة في حين يعتقد 5% فقط عكس ذلك.

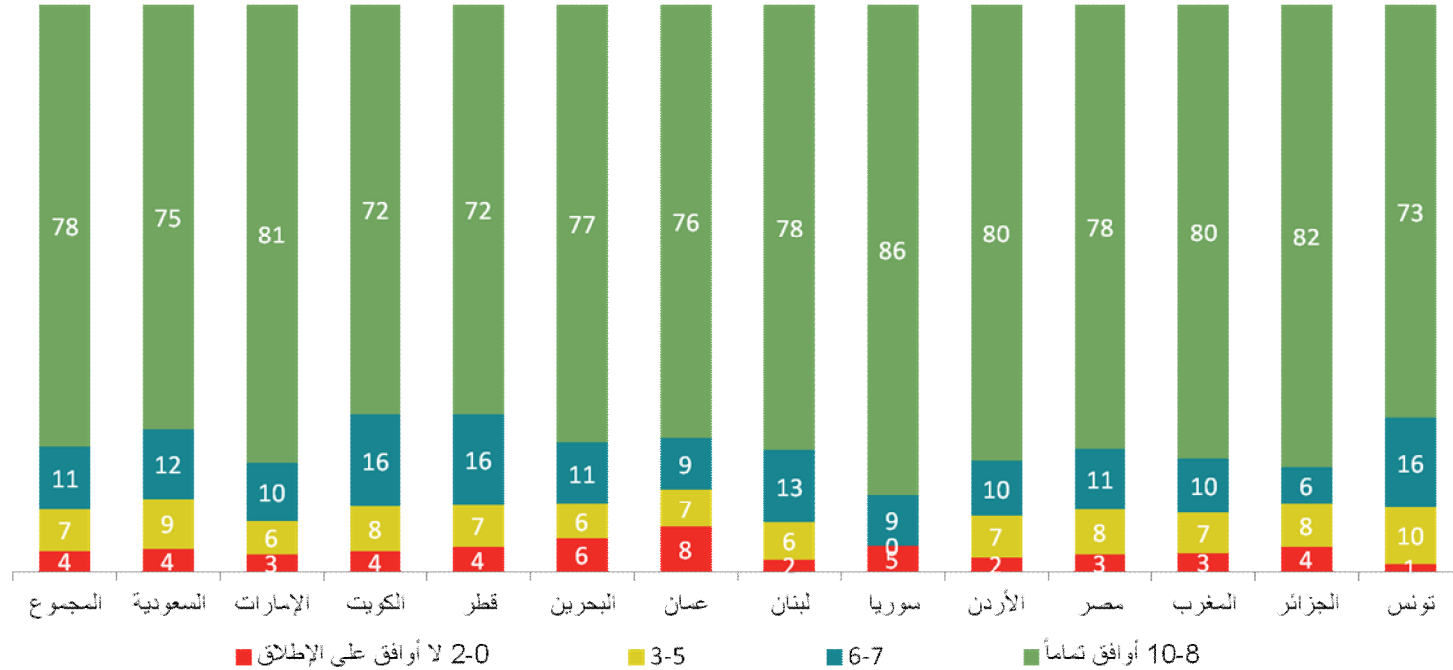


القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

الموظفون يحاولون دائماً إيجاد فرص للتعلّم والتدريب سواء داخل الشركة أو خارجها

س. إلى أي مدى توافق أو تعارض كل من العبارات التالية المتعلقة بالتقدّم/التطوّر الوظيفي الخاص بك؟ الرجاء استخدامك المقياس التالي من 0 إلى 10 حيث 0="لا أوافق على الإطلاق" و 10="أوافق بشدة"

- ما يقارب 8 من بين كل 10 مستطلعين يحاولون تحديد فرص التعلّم والتدريب في داخل أو خارج الشركة. نسبة الأشخاص الذين يحاولون القيام بذلك هي أعلى في جميع الدول.



القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

العوائق الداخلية للتطور الوظيفي

س. أي من التالي قد تعتبرها عوائق لتطورك/ تقدّمك الوظيفي؟ الرجاء اختيار كل ما ينطبق.

- عدم وجود حافز للعمل (38%) يليها عدم وجود أهداف واضحة (31%) هي أكثر العوائق الداخلية التي تواجه المستطلعين فيما يتعلق بتقدّمهم الوظيفي. سجّلت الأردن نسبة أعلى بعض الشيء في انعدام الحافز (48%).

	المجموع	السعودية	الإمارات	الكويت	قطر	البحرين	عمان	لبنان	سوريا	الأردن	مصر	المغرب	الجزائر	تونس
المماطلة/ عدم وجود الحافز	38	40	34	32	27	34	42	32	55	48	44	35	41	46
عدم وجود أهداف واضحة	31	33	25	29	28	37	35	30	45	33	32	30	33	49
الضغوطات/ الإرهاق/ عدم القدرة على التركيز	25	26	26	30	22	25	20	27	23	31	23	26	26	33
الإلتزامات الشخصية/ الاجتماعية	25	27	24	21	28	21	23	16	23	26	30	17	20	20
تفضيل البقاء في "منطقة الأمان"/ عدم المخاطرة	20	23	25	28	23	21	23	23	27	17	18	6	13	9
انعدام الثقة/ عدم الوثوق بإمكانياتي الشخصية	18	19	19	19	23	19	19	15	18	13	18	19	15	17
عدم القدرة على التواصل مع الآخرين/ انعدام المهارات الاجتماعية	13	14	16	21	12	9	13	8	14	9	11	10	11	3
عدم الرغبة في العمل لساعات إضافية/ عدم الرغبة بالتأخر بعد الدوام	10	12	13	13	8	12	7	8	9	10	6	8	7	3

القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

العوائق الخارجية للتطور الوظيفي

س. أي من التالي قد تعتبرها عوائق لتطورك/ تقدّمك الوظيفي؟ الرجاء اختيار كل ما ينطبق.

- عند الحديث عن العوائق الخارجية، جاء سوء الإدارة (46%) يليه عدم وجود مفهوم واضح لمبدأ التقدّم الوظيفي (40%) ونقص البرامج التدريبية المقدّمة من الشركة (40%) كأكبر العوائق التي تواجه التطور الوظيفي.
- جاءت نسبة سوء الإدارة عالية بالتحديد في عمان (59%).

	المجموع	السعودية	الإمارات	الكويت	قطر	البحرين	عمان	لبنان	سوريا	الأردن	مصر	المغرب	الجزائر	تونس
سوء الإدارة في الشركة التي أعمل لديها حالياً	46	51	43	47	43	50	59	44	41	38	49	34	41	41
عدم وجود مفهوم واضح لمبدأ التطور/ التقدّم الوظيفي في الشركة التي أعمل لديها	40	44	38	34	36	41	46	42	41	45	41	26	38	40
عدم توفير البرامج التدريبية من قبل الشركة التي أعمل لديها	40	45	36	38	35	42	44	34	50	39	42	32	40	41
نقص الدعم المادي/ التمويل	36	33	29	36	27	31	37	42	36	43	42	38	44	44
ضعف/ عدم مساندة المدير	35	38	38	42	30	32	42	29	36	34	35	27	26	17
السياسة في مكان العمل	33	34	37	39	43	28	44	27	36	26	30	15	26	20
التحيز والتفضيل في مكان العمل	31	31	35	32	30	30	35	19	23	31	30	25	33	17
قوانين عمل سيئة	30	31	23	37	30	21	39	25	32	26	36	27	28	34
شدة المنافسة	8	9	12	11	10	10	8	7	9	6	6	7	4	7
الانطباعات والصور النمطية بين الجنسين في مكان العمل	8	8	10	10	6	9	8	4	5	6	7	7	8	6
الظروف التي تؤثر على العمل سلبياً	7	7	9	9	9	7	6	5	5	8	6	4	8	3

القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

جاذبية بلد الإقامة من حيث التقدّم الوظيفي

س. باعتقادك، ما مدى جاذبية بلد إقامتك من حيث التطوّر / التقدّم الوظيفي بالمقارنة مع الدول الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؟

- 36% يعتقدون بأن بلد إقامتهم أكثر جاذبية من الدول الأخرى من حيث التقدّم الوظيفي في حين يعتقد 36% آخرون عكس ذلك.
- المقيمون في دول الخليج وخصوصاً في دولة الإمارات (63%) يشعرون بشكل عام بأن بلد إقامتهم أكثر جاذبية من غيرها من هذه الناحية.

	المجموع	السعودية	الإمارات	الكويت	قطر	البحرين	عمان	لبنان	سوريا	الأردن	مصر	المغرب	الجزائر	تونس
أكثر جاذبية بكثير من الدول الأخرى	21	19	47	22	28	21	12	9	-	15	8	14	6	7
أكثر جاذبية بعض الشيء من الدول الأخرى	15	22	16	18	17	18	14	12	5	13	8	18	9	9
بنفس جاذبية الدول الأخرى	14	16	15	27	17	13	18	11	-	14	10	18	14	11
أقل جاذبية بعض الشيء من الدول الأخرى	20	18	8	13	14	21	20	24	23	28	30	25	31	27
أقل جاذبية بكثير من الدول الأخرى	16	11	4	14	12	9	22	31	55	15	32	10	24	29
لا أعرف/ لا يمكنني التحديد	13	14	11	6	12	19	15	13	18	14	12	15	16	17

القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)، السعودية (713)، الإمارات (700)، الكويت (112)، قطر (162)، البحرين (101)، عمان (165)، لبنان (139)، سوريا (22)*، الأردن (163)، مصر (594)، المغرب (125)، الجزائر (293)، تونس (70)*

القسم 5
الديمغرافيات

نبة عن المستطلعين 1/3 – حياتهم الشخصية

الجنس

- ذكور - 84
- إناث - 16

السنّ

- أقلّ من 30 سنة - 41
- بين 30 و 39 سنة - 39
- 40 سنة أو أكثر - 20

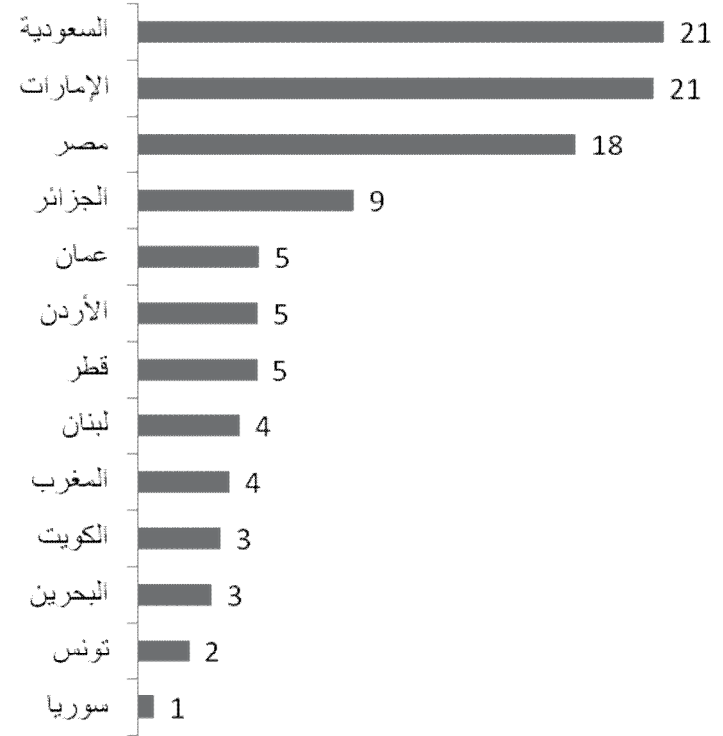
الحالة الاجتماعية

- أعزب - 40
- متزوّج - 58
- مطلق / أرمل - 2

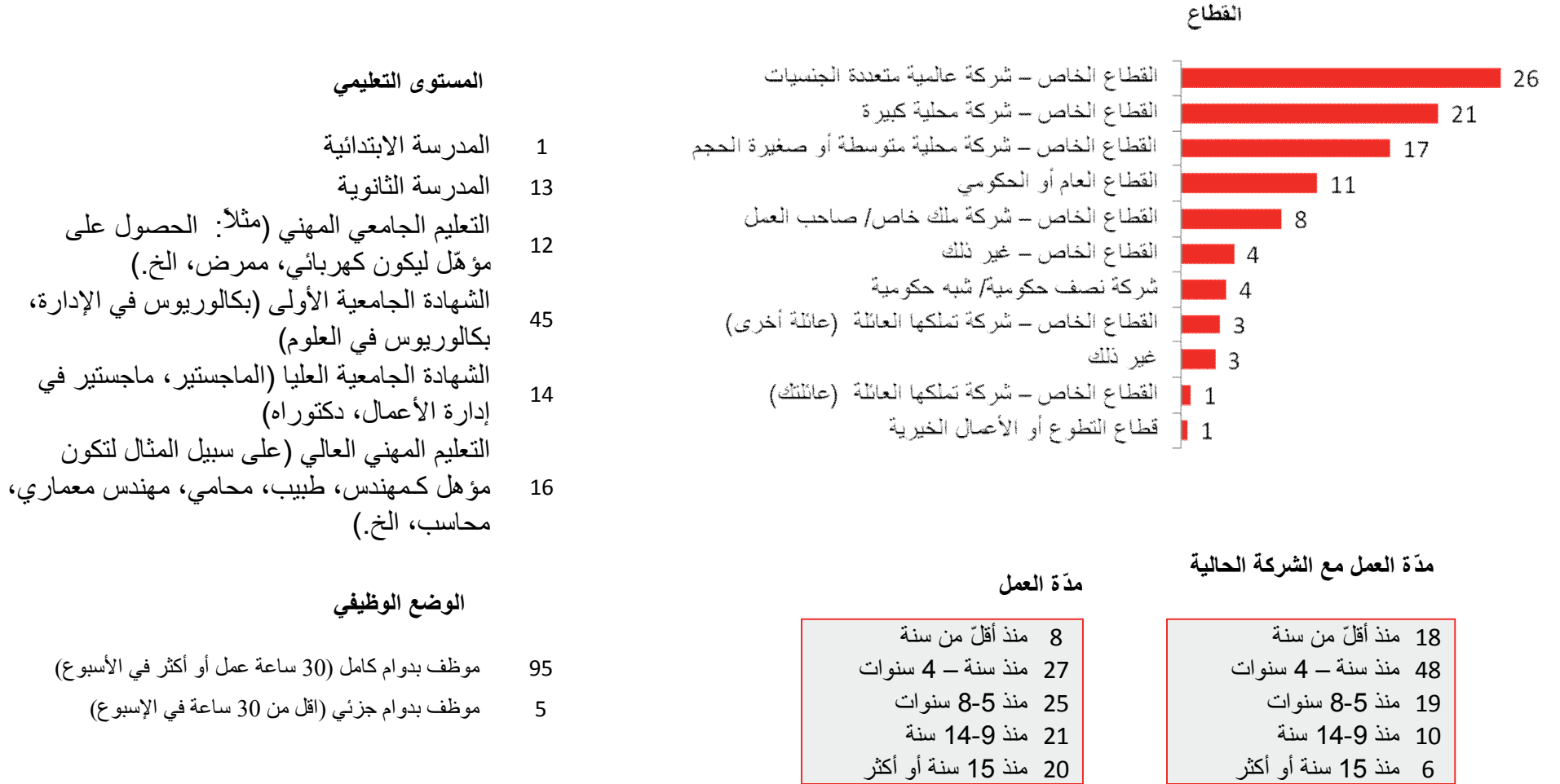
عدد الأبناء (للمتزوّجين)

- ليس لديهم أبناء - 18
- واحد - 26
- اثنان - 32
- أكثر من اثنين - 24

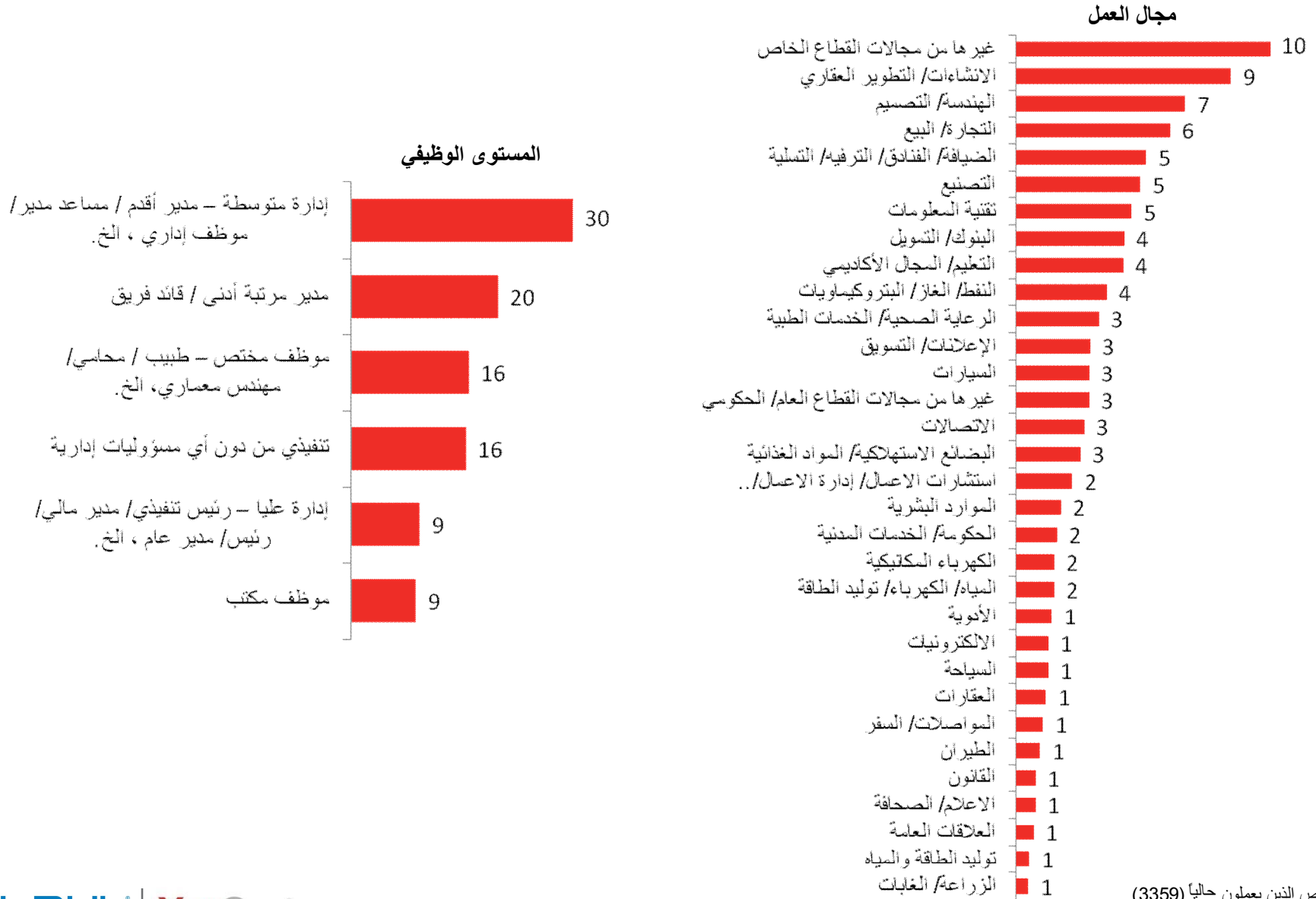
بلد الإقامة



نبذة عن المستطلعين 2/3 – حياتهم المهنية



نبذة عن المستطلعين 3/3 – حياتهم المهنية



القاعدة: الأشخاص الذين يعملون حالياً (3359)

جميع الأرقام هي نسب مئوية (%)

شكراً

