

## نشرة إخبارية

للمراجعة: السيدة نادين الحسن  
المسؤولة عن العلاقات العامة في ديلويت الشرق الأوسط  
هاتف: + 961 1 748444  
بريد إلكتروني: [nelhassan@deloitte.com](mailto:nelhassan@deloitte.com)

### استطلاع ديلويت: التوتر يهيمن على مستوى التفاؤل لدى جيل الألفية في العام 2016

- جيل الألفية قلق من عالم يشهد تهديدات كثيرة ويتطلب استثمار الشركات المتعددة الجنسيات جهودهم بهدف تخفيفها
- ارتفاع شكوك المشاركين إزاء تطلعاتهم الشخصية
- ارتفاع مستويات أداء وولاء وثقة من يتمتع بالمرونة في ترتيبات العمل

12 فبراير 2017 - أظهرت [نتائج استطلاع ديلويت](#) السادس الذي شارك فيه حوالي 8,000 من أبناء جيل الألفية من 30 دولة إلى تزعزع ثقة هذا الجيل بالمستقبل نتيجة للاضطرابات التي حوّلت بها العام 2016 بدءاً من الهجمات الإرهابية التي تعرضت لها بعض الدول الأوروبية ومروراً بخروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي وانتهاءً بنتائج الانتخابات الأمريكية التي لا تزال تثير الكثير من الجدل. وقد أعرب المشاركون في الاستطلاع عن تضائل احتمال تركهم وظائفهم وعن قلقهم من الصراعات السياسية وتأثيرها على الأسواق وعلى مستقبلهم.

ويتوقع أبناء جيل الألفية في الأسواق الناشئة أن يكون وضعهم أفضل من وضع آبائهم من الناحيتين المالية (71%) والنفسية (62%) وذلك بخلاف نظرائهم في الأسواق المتقدمة إذ توقع 36% منهم فقط أن يكون وضعهم المالي أفضل من وضع آبائهم في حين أفاد 31% أنهم سيكونون أكثر سعادة. وانفردت الولايات المتحدة لوحدها بين الأسواق المتقدمة التي يتوقع فيها أغلب أبناء جيل الألفية أن يكون وضعهم أفضل من وضع آبائهم؛ بينما لم تظهر هذه الأغلبية التي تتوقع أنها ستكون "أكثر سعادة" من جيل الأباء سوى في 11 دولة فقط من الدول الثلاثين التي شملها الاستطلاع.

وفي معرض تعليقه على نتائج هذا الاستطلاع، أفاد بونيت رينجن، الرئيس التنفيذي لشركة ديلويت العالمية قائلاً: "يبين هذا التشاؤم كيفية تحوّل المخاوف الشخصية لأبناء جيل الألفية؛ فقبل أربع سنوات، كان التغيير المناخي وندرة الموارد شغل هذا الجيل الشاغل، بينما نجد اليوم أن الجريمة والفساد والحرب والتوترات السياسية ترهق عقول المهنيين الشباب مما يؤثر على تطلعاتهم الشخصية والمهنية."

وقد يترجم جزء من قلق أبناء جيل الألفية في رغبة المزيد من هؤلاء بالبقاء في وظائفهم. ففي العام الماضي، بلغت "نسبة الولاء" 17% بين أولئك الذين توقعوا مغادرة الشركات التي يعملون فيها خلال سنتين وأولئك الذين توقعوا البقاء فيها لأكثر من خمس سنوات؛ أما في العام الحالي، فرصيد أبناء جيل الألفية الذين يتوقعون "المغادرة قريباً" لا يتجاوز 7%.

كذلك، تُظهر نتائج الاستطلاع رغبة المشاركين الشعور بالأمان في وظائفهم نظراً للمزايا التي يحصلون عليها في عملهم سواء كانوا مستقلين أو استشاريين، مثل فرص العمل في قطاعات مختلفة، وتعلّم مهارات جديدة، والقدرة على السفر، أو العمل في الخارج – حيث فضّل حوالي الثلثين من المشاركين الوظيفة بدوام كامل؛ وقد حلت البطالة في المرتبة الثالثة بين 18 مجالاً للمخاوف الشخصية التي تم قياسها.

### إحداث تأثير بفضل الشركات التي يعملون فيها

يشعر أبناء جيل الألفية بمسؤوليتهم تجاه العديد من المسائل في كل من مكان العمل والعالم، ولكنهم يشعرون أن التغيير الذي يمكنهم إحداثه يكمن بالدرجة الأولى في مكان عملهم. فمشاركتهم في "قضايا ومشاكل المجتمع" على المستوى المحلي بدعم

من الشركات التي يعملون فيها، تسهم في حس التأثير الإيجابي الذي يطمح إليه أبناء جيل الألفية والذي يتمتع بوقع ارتدادي بدءاً بالفرد إلى مكان العمل الأوسع إلى المجتمع ككل.

يعترف أكثر من نصف أبناء جيل الألفية بحصولهم على فرص للمساهمة في قضايا ومشاكل المجتمع الجديرة بالاهتمام في أماكن عملهم. وفي هذا الصدد، تحدّث عمر الفاهوم، الرئيس التنفيذي لشركة ديلويت الشرق الأوسط، موضحاً: "تبيّن نتائج الاستطلاع أن الذين يحصلون على مثل هذه الفرص يظهرون لشركاتهم مستوى ولاء أعلى، مما ينسجم مع الصلة بين الولاء وشعور الشركة بالهدف التي شهدناها في دراسة العام الماضي؛ إلا أننا نلاحظ أيضاً أن لهذا الشعور بالهدف فوائد تتجاوز استبقاء الموظفين، فمن حظي بفرصة المساهمة يكون أقل تشاؤماً من أوضاع بلدانهم الاجتماعية / السياسية العامة ويكون أكثر إيجابية حول سلوك الشركة."

بشكل عام، يقول أبناء جيل الألفية إنهم ينوون البقاء لفترة أطول لدى الشركات التي تنخرط في القضايا الاجتماعية مثل التعليم والبطالة والرعاية الصحية؛ وهذه المسائل الاجتماعية والاقتصادية التي تنخرط بها شركاتهم ستشعر هؤلاء بالتفاوت أكثر بشأن تقدّم بلدانهم.

ويستمر تحسّن مواقف أبناء جيل الألفية بخصوص الشركات عموماً؛ فللعام الثالث على التوالي، يرى عدد أكبر من المشاركين في الاستطلاع أن الشركات تتصرف بطريقة أخلاقية وقادتها ملتزمون بتحسين المجتمع، في حين يشعر عدد أقل أن الشركات تركز على الأرباح بشكل صرف وترتب الأولويات على جداول أعمالها مع إعطاء القليل من الاهتمام للمجتمع.

وفي حين أكد ستة من بين كل عشرة مستطلع أن الشركات المتعددة الجنسيات أحدثت تأثيراً إيجابياً على الصعوبات التي يعتبرها أبناء جيل الألفية مخاوفه هامة، إلا أنهم يعتقدون أنه يمكن للشركات الكبيرة أن توظف جهوداً أكثر في هذا السياق.

وأضاف رينجن قانلاً: "شكلت أحداث العام الماضي جرس الإنذار لقادة الشركات والحكومات، ويمكن لا بل من الضروري لمجتمع الأعمال أن يعالج تشاؤم أبناء جيل الألفية من خلال تفعيل نشاطه في المجتمع. ونحن في أفضل وضعية لمعالجة العديد من مشاكل المجتمع الأكثر تعقيداً، والعمل بفاعلية بهدف خلق اقتصاد يعود بالفائدة على الجميع."

## المرونة في دوام العمل تحسّن مستوى الأداء واستبقاء الموظفين

بشكل عام، يفيد 84% من أبناء جيل الألفية أن شركاتهم توفر نسبة مرونة ضئيلة في العمل، مقابل 39% ممن يعتبر أن شركاتهم توفر بيئة عمل مرنة للغاية. وهم يعتقدون أن ترتيبات العمل المرنة تساعد على زيادة الإنتاجية وتعزيز شعور الانتماء لدى الموظفين وتزيد في الوقت نفسه من مستوى رفاهيتهم وصحتهم وسعادتهم الشخصية.

كذلك يتمتع العاملون في الشركات ذات المرونة العالية بنسبة ولاء أعلى وهم يعتقدون أن لممارسات العمل المرنة تأثيراً إيجابياً على الأداء المالي بنسبة تتعدى الاثنتين والنصف مقارنة مع العاملين في شركات أكثر قيوداً. كما يفيد ثلاثة أرباع المستطلعين الذين توفرت لهم فرص عمل مرنة أنهم على ثقة بأن زملاءهم يحترمون ذلك، بينما يشعر 78% بأنهم يحظون بثقة مدرائهم المباشرين.

## من نتائج الاستطلاع الإضافية ما يلي:

- الأتمتة تخلق تهديدات وفرصاً. لا شك في أن الأتمتة - وهي استبدال الوظائف البشرية بالتقنيات الالكترونية - تسبّب بعض التوتر - إذ يرى 40% من المستطلعين أنها تعرّض وظائفهم للخطر؛ ويعتقد 44% أن الحاجة لمهاراتهم ستقل؛ في حين تعتقد الأغلبية أنهم سيضطرون للتدرّب مجدداً؛ ويرى 53% أن مكان العمل أصبح يفتقر الى اللمسة الشخصية والعنصر البشري. بصورة معاكسة، يرى العديد من المستطلعين - وخاصة أولئك المطلعين أكثر على الأتمتة ومنافعها- أن الأتمتة توفر أنشطة خلاقة أو ذات قيمة مضافة إلى جانب خلقها فرص لتعلّم مهارات جديدة.
- البحث عن الوضوح في التعامل والابتعاد عن التغيير المفاجئ الجذري. بشكل عام، لا يؤيد المستطلعون القادة الذين يأخذون مواقف مثيرة للجدل أو مسببة للخلاف والشقاق أو يسعون إلى تحول جذري بدلاً من التغيير التدريجي. وهم أيضاً أكثر ارتياحاً للصراحة والوضوح من قبل مدرائهم وشركاتهم.
- شكوك حول التعاون بين الشركات والحكومات. فيما يتعلق بمعالجة الصعوبات التي يواجهها المجتمع، ينقسم أبناء جيل الألفية بالتساوي بين أولئك الذين يعتقدون أن التعاون بين الشركات والحكومات أمر جيد (49%) وأولئك

- الذين لا يحيدون ذلك (48%). كذلك، يعتبر 27% فقط من المستطلعين أن المواطنين / المجتمع هم المستفيد الأساسي من التعاون بين الشركات والحكومات.
- **إبداع ومهارات الجيل Z محطّ ترحيب.** يميل أبناء جيل الألفية إلى الإيجابية عموماً حول الجيل Z (أي إلى جيل ما بعد الألفية والذين لا يزيد عمرهم عن 18 سنة حالياً) حيث يعتقدون أن هذه الفئة تمتلك مهارات عالية في تقنية المعلومات بالإضافة إلى القدرة على التفكير بطريقة إبداعية. ويعتقد ستة من بين كل عشرة أشخاص ينتمون إلى جيل الألفية أنه سيكون لأبناء الجيل Z تأثير إيجابي مع ازدياد تواجدهم في مكان العمل؛ ومستوى هذا الاعتقاد أعلى في الأسواق الناشئة (70%) مقارنة مع الأسواق المتقدمة (52%).

## نبذة عن استطلاع ديلويت حول أبناء جيل الألفية

تعتمد نتائج البحث على دراسة أجرتها شركة ديلويت العالمية في شهر سبتمبر 2016 لحوالي 8,000 شخص من أبناء جيل الألفية يمثلون 30 دولة من مختلف أنحاء العالم. ومن خلال أسئلة "الغريبة" في مرحلة التطوير تم التأكد من أن جميع المحييين ينتمون إلى جيل الألفية أي ولدوا بعد عام 1982 وقد حصلوا على شهادة جامعية ويشغلون وظيفة بدوام كامل ويعمل أغلبهم في شركات خاصة كبيرة (لا يقلّ عدد موظفيها عن 100 موظف).

## - النهاية -

## نبذة عن ديلويت

يُستخدَم إسم "ديلويت" للدلالة على واحدة أو أكثر من أعضاء ديلويت توش توهاماتسو المحدودة، وهي شركة بريطانية خاصة محدودة بضمان ويتمتع كل من شركاتها الأعضاء بشخصية قانونية مستقلة خاصة بها. للحصول على المزيد من التفاصيل حول الكيان القانوني لمجموعة ديلويت توش توهاماتسو المحدودة وشركاتها الأعضاء، يُرجى مراجعة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about)

تقدم ديلويت بخدمات تدقيق الحسابات والضرائب والإستشارات الإدارية والمشورة المالية إلى عملاء من القطاعين العام والخاص في مجموعة واسعة من المجالات الاقتصادية. وبفضل شبكة عالمية مترابطة من الشركات الأعضاء في أكثر من 150 دولة، تقدم ديلويت من خلال مجموعة من المستشارين ذوي الكفاءات المتميزة خدمات عالية الجودة للعملاء وذلك من خلال حلول فاعلة لمواجهة التحديات التي تعترض عملياتهم. تضم ديلويت نحو 200,000 مهنياً، كلهم ملتزمين بأن يكونوا عنواناً للإمتياز.

ما يجمع فريق ديلويت هي ثقافة موحدة ومبادئ مبنية على النزاهة والإلتزام بالعمل سوياً مع تنوع خبراتنا وثقافتنا لتقديم خدمات مهنية ذات جودة عالية للعملاء والأسواق أينما وجدوا. كما نحرص على دعم بيئة داخلية من التعلم المستمر والتطور وتنمية الخبرات وتوفير الفرص المهنية المميزة. ويؤمن فريق عمل ديلويت بالمسؤولية الاجتماعية للشركة لدعم التنمية المستدامة في المجتمعات التي ينتمون إليها.

## نبذة عن ديلويت أند توش (الشرق الأوسط):

ديلويت أند توش (الشرق الأوسط) هي عضو في "ديلويت توش توهاماتسو المحدودة" وهي اول شركة خدمات مهنية أسست في منطقة الشرق الأوسط ويمتد وجودها منذ سنة ١٩٢٦ في المنطقة.

وتعتبر ديلويت من الشركات المهنية الرائدة التي تقوم بخدمات تدقيق الحسابات والضرائب و الإستشارات الإدارية والمشورة المالية وتضم قرابة ٣٠٠٠ شريك ومدير وموظف يعملون من خلال ٢٦ مكتباً في ١٥ بلداً. وقد حازت ديلويت أند توش (الشرق الأوسط) منذ عام ٢٠١٠ على المستوى الأول للاستشارات الضريبية في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي حسب تصنيف مجلة "انترناشونال تاكس ريفيو. (ITR)" وقد حصلت أيضاً على عدة جوائز في السنوات الأخيرة والتي تضم أفضل رب عمل في الشرق الأوسط , أفضل شركة استشارية, وجائزة التميز في التدريب والتطوير في الشرق الأوسط من هيئة المحاسبين القانونيين في إنكلترا وويلز.