

# تقرير

## العلاقات العامة والاتصال 2022 | الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



## تمهيد

فرانسيس إنغام (عضو جمعية العلاقات العامة والاتصالات)

المدير العام - جمعية العلاقات العامة والاتصالات  
الرئيس التنفيذي - المنظمة الدولية لاستشارات الاتصال



«تشير الأرقام الواردة في هذا التقرير إلى أن فهم ترتيبات العمل، مثل الاستفادة من الإجازات، وساعات العقد المعدلة، والتوقيت المرن لبدء وانتهاء الدوام، قد ساعدت في الحد من التوتر وزيادة الإنتاجية بالنسبة إلى العاملين في هذا القطاع».

وفي الوقت الذي يقدم فيه هذا التقرير قراءة إيجابية، نجد أنه يسلب الضوء، أيضاً على حجم العمل الذي يتعين علينا القيام به لاحقاً لمعالجة مسألة عدم المساواة بين الجنسين في العلاقات العامة. وتشير الأرقام إلى أن النهج المتبع لترقية المرأة إلى المناصب القيادية لم يحرز تحسناً، بل إنه ازداد سوءاً في الواقع. وبما أن القطاع أظهر قدراً من المرونة، فإن هذا يمنحنا الثقة لإعادة تصور آليات التوظيف المتبعة، والعمل على توظيف ودفع الرواتب لزملائنا. ويقع العبء على عاتقنا للارتقاء بمثل هذه الجوانب.

في الختام، أأمل أن تكون النتائج التي خلص إليها هذا التقرير، والتعليقات التي تم جمعها من كبار الممارسين في جميع أنحاء المنطقة، مفيدة لكم وأنتم تتطلعون إلى العام الجديد 2023.

ينطلق تقرير العلاقات العامة والاتصال 2022 | الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لجمعية العلاقات العامة والاتصالات من رسالة بسيطة مفادها أن بيئة العمل المرنة تعد مكسباً للجميع.

ويتولى أعضاؤنا في جميع أنحاء المنطقة مسؤوليات تزداد أهميتها باستمرار، من حيث تقديم المشورة والتوجيه وتنفيذ البرامج المتقدمة لمؤسساتهم وعملائهم، ويكون كل ذلك مقترناً مع تبني الترتيبات التي تضمن المرونة في بيئة العمل. ومن الأمور المشجعة الأخرى أن الأرقام الواردة في هذا التقرير تشير إلى أن فهم ترتيبات العمل، مثل الاستفادة من الإجازات، وساعات العقد المعدلة، والتوقيت المرن لبدء وانتهاء الدوام، قد ساعدت العاملين في هذا القطاع في الحد من التوتر وزيادة الإنتاجية.

لقد فتح الوباء أعيننا على التحدي الذي يواجهه الناس كل يوم بخصوص صحتهم النفسية. ويتبين من خلال ذلك أنه ينبغي القيام بالمزيد من الجهد لضمان حماية وتعزيز صحة ورفاهية زملائنا. لكن ما يبعث على الطمأنينة في النفوس أن نرى قطاعاً يستفيد من الدروس المستفادة من هذه السنوات القليلة الصعبة، وتوفير الحافز لتبني السياسات التي تشجع على العمل المرن، ما يسهم في دعم الصحة النفسية. إن احتضان ثقافة الدعم بات أكثر أهمية من أي وقت مضى، وأمل أن يواصل قطاعنا اغتنام هذه الفرصة بجدية تامة.

# للاحتفظ

اختبر  قدراتك الإبداعية

جرب  حملاتك

تعرف  على قطاعك

افهم  جمهورك

خاطب قلب الرأي العام، واحرص على الظهور الناجح أمام وسائل الإعلام لسرد قصتك أو للترويج لعلامتك.

للمزيد من المعلومات، تفضل بزيارة [business.yougov.com](https://business.yougov.com)

# جدول المحتويات

[تمهيد - الصفحة 3](#)  
[مقدمة - الصفحة 5](#)  
[القسم 1 - حالة القطاع - الصفحة 9](#)  
[القسم 2 - التنوع - الصفحة 13](#)  
[القسم 3 - الرواتب والامتيازات - الصفحة 21](#)

## المنهجية

يعتمد هذا الاستبيان على عينة مكونة من 230 مشاركاً من جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إلى جانب البيانات التي تم جمعها في الفترة من 11 إلى 30 أبريل 2022.

تم إجراء الاستبيان بواسطة "يوغوف" باستخدام مصادر العينة على النحو التالي:

- عينة مستهدفة باستخدام قاعدة بيانات تابعة لوكالة "يوغوف"
- عينة مستهدفة باستخدام قاعدة البيانات الخاصة بجمعية العلاقات العامة والاتصالات
- عينة مستهدفة من أعضاء جمعية العلاقات العامة والاتصالات والمنظمات الأخرى
- رابط عام على الموقع الإلكتروني

تم توزيع المشاركين عبر منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على النحو الآتي:

النسبة المئوية	البلد
41%	الإمارات العربية المتحدة
18.50%	المملكة العربية السعودية
10%	مصر
8%	المغرب
3%	الأردن
2.50%	الجزائر
2.50%	العراق
2.50%	لبنان
2.50%	قطر
2.50%	تونس
2%	الكويت
2%	سوريا
1%	سلطنة عمان
1%	السودان
0.50%	البحرين
0.50%	اليمن
100%	المجموع

## مقدمة

أما بخصوص الفجوة العالمية في الأجور بين الجنسين، فقد تبين أن المشاركين من الذكور يكونون أكثر ترجيحاً للحصول على مكافأة مالية بنسبة 10%. ومن اللافت في هذا الشأن أن متوسط قيمة المكافأة يصل إلى 3,770 دولاراً أمريكياً للرجال، و 10,587 دولاراً للنساء.

لقد شهدنا ارتفاعاً في أهمية دور العلاقات العامة والاتصال على مدار الإثني عشر شهراً الماضية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ويتحمل أعضاؤنا مسؤوليات متزايدة الأهمية في تقديم المشورة وتوجيه القضايا والبرامج المعقدة لعملائهم ومؤسساتهم. ولمواجهة التحديات والطلب المتزايد في المستقبل، ينبغي علينا مواصلة تطوير المهارات وخلق بيئة تسمح لجميع الممارسين بتحقيق النمو على المستويين المهني والشخصي. أتمنى لكم الاستمتاع بقراءة هذا التقرير، والاستفادة من البيانات الواردة فيه، ونحن نستعد لدخول العام الجديد 2023.

مونيكا فورنيوكس (عضو جمعية العلاقات العامة والاتصالات)

رئيس أوروبا والشرق الأوسط وإفريقيا - جمعية العلاقات العامة والاتصالات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

يمكن وصف 2022 بأنه عام التغيير.

وتظهر بيانات هذا العام أن عادات العمل التي تتبعها قد تغيرت بشكل كبير منذ رفع القيود المتعلقة بالوباء.

ومع مواصلة التحول إلى عالم ما بعد الوباء، أصبح العمل عن بعد الخيار المفضل للعاملين في هذا المجال على مستوى المنطقة. ويوجد هناك عدد كبير من الأشخاص الذين يعملون عن بعد بدوام كامل في العام 2022 مقارنة بالعام 2021. وأصبحت ساعات العمل المرنة الآن مسألة بالغة الأهمية بالنسبة إلى الموظفين.

ومن خلال تقريرنا، تم طرح العديد من الأسئلة على العاملين في القطاع بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتركزت حول تأثير التغيير في أسبوع العمل. وبشكل عام، كانت هذه الخطوة إيجابية للصحة النفسية وثقافة مكان العمل، مع إتاحة المزيد من الفرص أمام العاملين في هذا القطاع للتواصل مع الأصدقاء والعائلة.

أما بخصوص النتائج المتعلقة بقضايا الصحة النفسية في العام 2021، فقد أشارت نسبة صغيرة فقط من الرجال إلى أنهم يعانون مشاكل نفسية.

لكن في هذا العام، تظهر البيانات زيادة حادة في عدد الرجال المستعدين للتحدث عن تحديات الصحة النفسية التي تواجههم. إن هذه الأخبار تعتبر إيجابية لأننا نشجع على الانفتاح لمناقشة المسائل ذات الصلة.

مونيكا فورنيوكس (عضو جمعية العلاقات العامة والاتصالات)

رئيس أوروبا والشرق الأوسط وإفريقيا - جمعية العلاقات العامة والاتصالات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا



**”مع مواصلة التحول إلى عالم ما بعد الوباء، أصبح العمل عن بعد الخيار المفضل للعاملين في هذا المجال على مستوى المنطقة، كما أصبحت ساعات العمل المرنة الآن مسألة بالغة الأهمية بالنسبة إلى الموظفين.“**

“

تحرز الإمارات العربية المتحدة تقدماً باستمرار مقارنة بمحيطها. وعندما تم تعديل أيام العمل الأسبوعي للتأكيد على رفاهية الموظف، أثبتت النتائج العديد من الفوائد الإيجابية. وكنا من أوائل الشركات الخاصة التي تبنت أسبوع العمل القائم على أربعة أيام ونصف اليوم في دبي، وشهدنا نتائج عديدة تتعلق بتحسين معنويات الموظفين وسعادتهم. وسأواصل العمل وفق توجيهات القيادة الرشيدة التي تستشرف المستقبل، وتتفوق على مقاييس الأداء العالمية بكل الطرق الممكنة.

تم تحقيق نقلة نوعية في طريقة إدارة الأعمال خلال العامين الماضيين، بما في ذلك ترتيبات العمل عن بعد، حيث يشكل العاملون عن بُعد بدوام كامل 37% من إجمالي القوى العاملة التي شملتها الدراسة. إن مثل هذه الأرقام تبدو مشجعة، لاسيما وأنها تمثل قفزة بنسبة 25% عن نسبة العام 2021 التي بلغت 12%. إننا ندرك تماماً أهمية توفير المكان الأمثل لتشجيع الإبداع بين أعضاء الفريق، خاصة وأنه توجد لدينا فرق منتشرة عبر أكثر من 29 مكتباً فرعياً حول العالم، ويعمل الجميع بحالة من الانسجام التام.

”

أحمد عيتاني

رئيس جمعية العلاقات العامة والاتصالات (الشرق - الأوسط وشمال أفريقيا)  
رئيس المنظمة الدولية لاستشارات الاتصال - الشرق الأوسط  
المؤسس والرئيس التنفيذي لوكالة سيسيرو وبيرناي لاستشارات الاتصال

”

لقد تمكن قطاعنا من التكيف مع تحديات كثيرة في العام الماضي، وتمحورت الجهود حول تقديم الاستشارات الاستراتيجية واستكشاف تقنيات جديدة لمساعدة الحكومات والشركات متعددة الجنسيات والعلامات التجارية العالمية على التواصل بتركيز دقيق للغاية. وفي الوقت الذي نتطلع فيه نحو المستقبل، يبدو واضحاً أن توظيف المواهب والاحتفاظ بها سيكون تحدياً رئيسياً للعديد من المؤسسات.

وستحتاج شركات الاتصال إلى السعي الحثيث للحفاظ على ريادتها في عالم سريع التغير. وستكون المرونة عاملاً حاسماً لمن يتطلعون لتحقيق النمو والتوسع، مع الرغبة الأكيدة للقيام بعمل هادف.

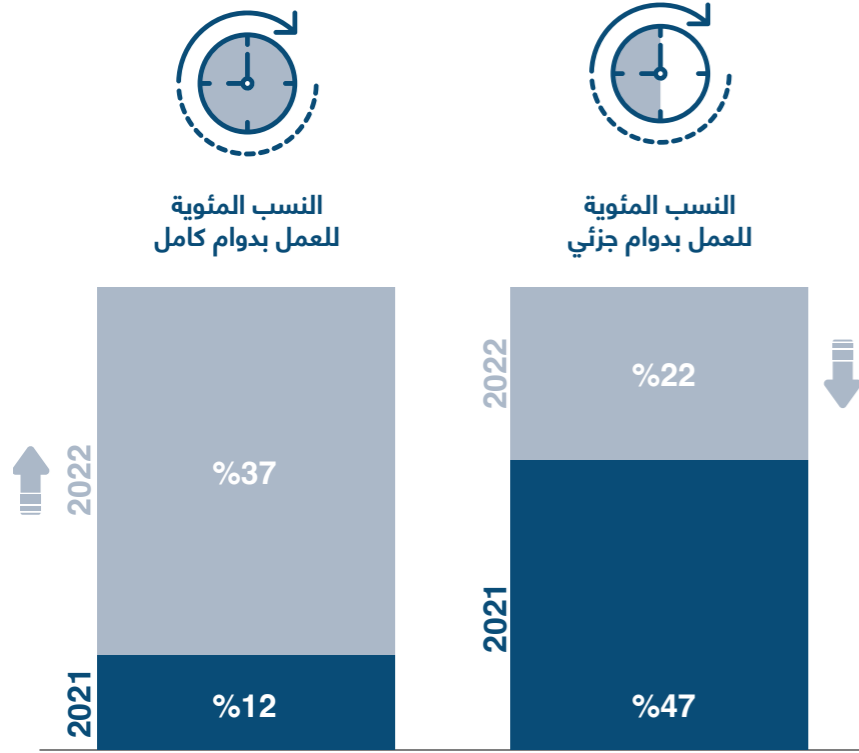
“

عماد لحد

العضو المنتدب - دبي، رئيس مختبر الذكاء الاصطناعي للاتصال  
الرئيس المشارك للممارسات الرقمية العالمية

# حالة القطاع

## حالة القطاع



## العمل عن بعد

من النتائج المثيرة للاهتمام، أنه في الوقت الذي ننتقل فيه نحو مرحلة ما بعد الجائحة، لم يكن هناك تحول حقيقي في النسبة المئوية للمشاركين الذين قالوا إنهم يعملون في المكاتب بدوام كامل، إذ فضل هذا الخيار 40% من المستجيبين، ما يظهر انخفاضاً بنسبة 1% فقط عن العام الماضي. وتم تسجيل زيادة بنسبة 25% في عدد الموظفين الذين يعملون الآن عن بعد بدوام كامل. وتم أيضاً تسجيل انخفاض قدره 25 نقطة من 47% إلى 22% بين المشاركين الذين يعملون الآن عن بعد بدوام جزئي.

وعند سؤالهم عن الخطط المستقبلية، ذكر 47% من المشاركين أنهم يخططون للعودة إلى المكتب بدوام كامل بمجرد إعادة فتح مكاتبهم كلياً.

“

نسعد عندما نرى قدرة المنطقة على التكيف مع مفاهيم جديدة، مثل العمل عن بعد، وساعات العمل المرنة بعد الوباء، وتحقيق الفوائد المرجوة منها.

وتتحقق مجموعة من الفوائد بفضل المرونة في ممارسات العمل، بما في ذلك تحسين الصحة النفسية، واستقطاب تلك الفئة غير القادرة على العمل وفق دوام نموذجي من 9 صباحاً إلى 5 مساءً. وسيكون هذا التكيف عاملاً مساعداً للقطاع لمواصلة النمو بشكل أسرع، وتحقيق نتائج أفضل للمؤسسات التي تعمل معها.

”

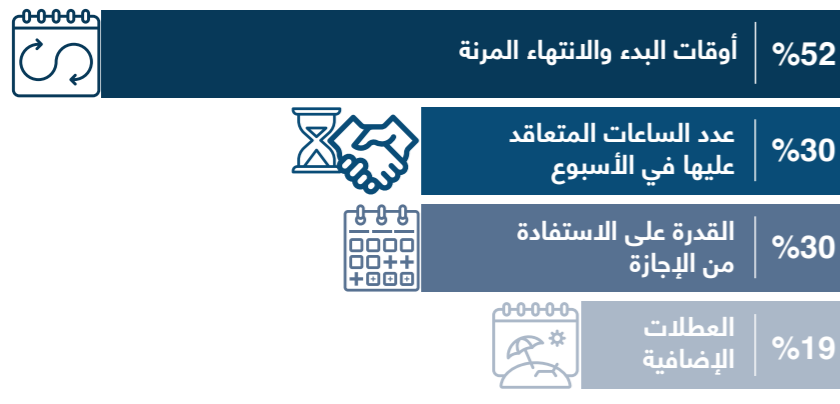
أليكس معلوف

متخصص في أنشطة الاتصال وعضو مجلس إدارة جمعية العلاقات العامة والاتصالات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



## ساعات العمل المرنة

تبنى 90% من المشاركين واحداً أو أكثر من ترتيبات العمل المرنة في عام 2022، ويمثل هذا زيادة كبيرة مقارنة بالعام 2021، حيث قال 48% فقط من المشاركين إنهم يستفيدون من ترتيبات العمل المرنة. أما بخصوص الترتيبات الأكثر طلباً في العام 2022 فتمثلت في الأوقات المرنة لبدء العمل والانتهاج منه (52%)، وعدد الساعات المتعاقد عليها في الأسبوع/ القدرة على الاستفادة من الإجازة (30%)، والعطلات الإضافية (19%).



“

تمثل المرونة ميزة أساسية للاحتفاظ بالمواهب واجتذابها. لقد اعتاد الموظفون العمل بأسلوب مرن وفق الأنماط التي تم اعتمادها في أثناء فترة الوباء.

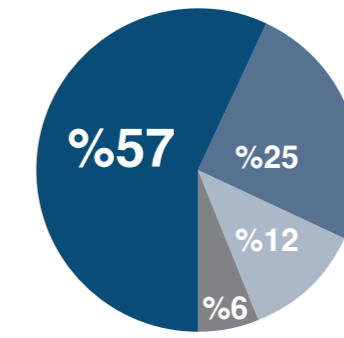
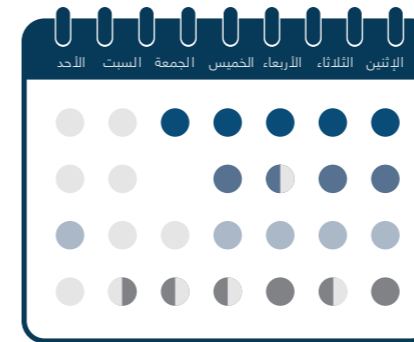
وحتى تتمكن الشركات من استقطاب موظفين في المستقبل، يجب أن تكون المرونة عنصراً أساسياً في ثقافتها.

”

مانديب دولاي

رئيس الإستراتيجية ومؤسس مجموعة IMPACT-ME

## تغيّر أسبوع العمل في الإمارات



## جدول العمل

طبيعة التحول في جدول عملهم منذ يناير 2022، أجاب 57% أنهم يعملون 5 أيام (من الإثنين إلى الجمعة)، وقال 25% إنهم يعملون أربعة أيام ونصف اليوم (من الإثنين إلى الجمعة)، بينما قال 12% إنهم يعملون 5 أيام (من الأحد حتى الخميس). وقال 6% إنهم يعملون في أيام أخرى.

وعندما سئلوا عن نظرتهم للتغييرات التي قامت بها دولة الإمارات في أسبوع العمل، بدت النتائج مثيرة للاهتمام، حيث أفاد 33% أنهم شعروا بتحقيق المزيد من الإنتاجية في العمل، بينما قال 34% إنه أصبح من السهل عليهم التواصل مع الأصدقاء والعائلة في مختلف بلدان العالم.

وبينت النتائج أن نحو 25% باتوا يشعرون بتوتر أقل، ويعتقدون أن هذا التغيير أحدث توازناً لديهم بين العمل والحياة اليومية.

وبشكل عام، ترتبت على عملية التغيير في أسبوع العمل آثار إيجابية كبيرة على الموظفين.

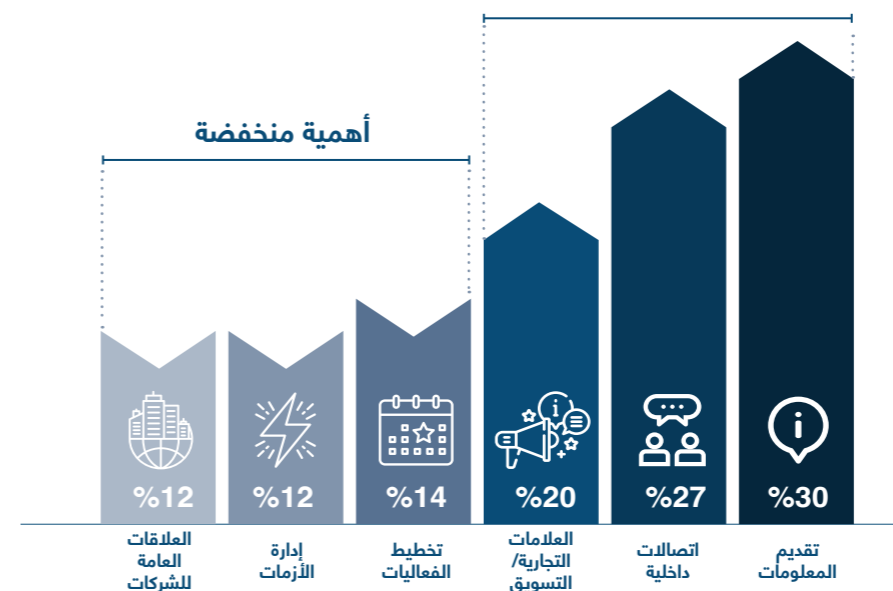
يذكر أن 24% شعروا بالارتباك نتيجة تغيير أوقات الدوام، فيما ذكر 13% إنهم لم يلاحظوا فرقاً كبيراً بين الواقع الحالي والوضع التي كانت سائدة سابقاً.

34% أصبح من السهل التواصل مع الأصدقاء والعائلة في مختلف بلدان العالم

33% تحسين الإنتاجية

25% توازن أفضل بين العمل والحياة والحد من التوتر

## أهمية زيادة



## آراء القطاع

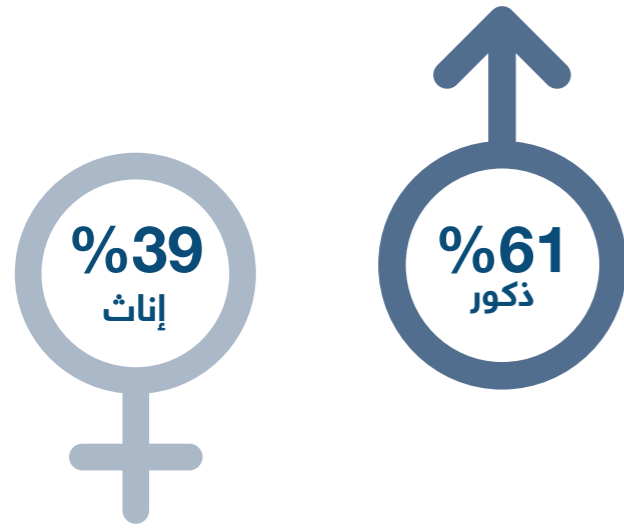
عند السؤال عن المهام أو الأدوار الثلاثة الأولى للعلاقات العامة والاتصالات التي نمت بشكل كبير على مدار العامين الماضيين، بينت النتائج أن تقديم المعلومات استحوذت على نسبة 30%، بينما حازت الاتصالات الداخلية على المرتبة الثانية بواقع 27%، وجاءت العلامات التجارية والتسويق في المرتبة الثالثة بنسبة 20%.

في حين حظي تخطيط / تنظيم الفعاليات بنسبة 14%، وحازت إدارة الأزمات على 12%، وهي النسبة ذاتها للعلاقات العامة للشركات مع انخفاضها بشكل كبير مقارنة مع السابق.

التنوع

## التنوع

### الجنس

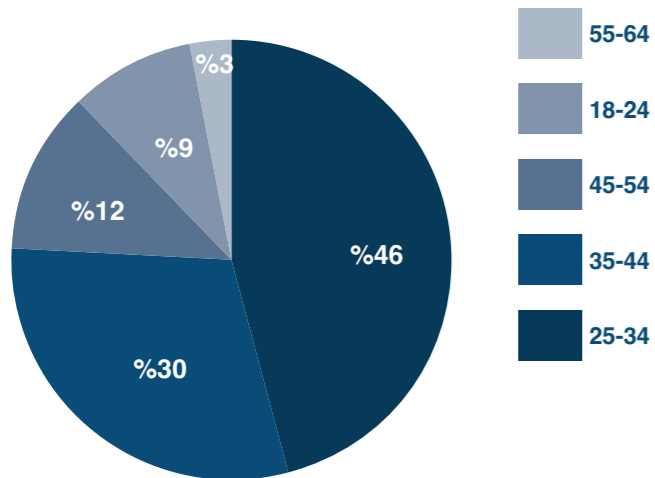


تشكل الإناث نسبة عالية في قطاع العلاقات العامة، حيث تبين التقارير الإقليمية للعلاقات العامة التي تصدر عن جمعية العلاقات العامة والاتصالات، أن الإناث يشكلن نسبة الثلثين في هذا القطاع، وينطبق هذا إلى حد كبير على منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في العام 2021.

ورغم ذلك، فقد أظهر استطلاع الجمعية للعام 2022 أن 61% من المشاركين كانوا من الذكور مقابل 39% من الإناث.

ومع أن هذه الأرقام لا يمكن الأخذ بها كمؤشر على تركيبة الجنسين في القطاع بشكل عام، ينبغي وضعها بالحسبان في إطار النتائج التي يخلص إليها هذا التقرير.

### العمر



تبين النتائج أن 46% من الذين شاركوا في الاستطلاع تتراوح أعمارهم بين 25 و34 عاماً، بينما تتراوح أعمار الفئة العمرية الثانية ما بين 35 و44 عاماً (أي ما نسبته 30%)، في حين شكلت الفئة العمرية من 45 إلى 54 عاماً نسبة (12%)، واستحوذت الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 18 - 24 عاماً على نسبة (3%). أما الفئة العمرية ما بين 55 و64 عاماً فكانت نسبتها نحو (9%).

### اللغة

سألنا المشاركين إن كانوا يتحدثون أي لغة أخرى، بخلاف الإنجليزية، وبمستوى يساعدهم على إجراء محادثات تتعلق بالعمل.

وأجابت الغالبية العظمى (73%) إنهم يتحدثون العربية، بينما شكلت الفرنسية (23%) والهندية (11%) والأوردو (10%).

في المقابل، أجابت أقلية لا تتجاوز نسبتها (10%) إنهم لا يتحدثون أي لغة أخرى إلى جانب الإنجليزية.

“عندما يتعلق الأمر بالتنوع والشمول، يبدو أن هناك أخباراً جيدة وأخرى مغيرة. ومع أننا أمام نسبة متساوية تقريباً لحصول الرجال والنساء على زيادات في الأجور خلال الـ 12 شهراً الماضية، إلا أن مستويات ارتفاع الأجور هذه لم تكن متماثلة بالنسبة إلى الجنسين. وأعتقد أنه يتوجب علينا بذل المزيد من الجهود لمعالجة قضية وصول المرأة إلى الأدوار القيادية، ومن الواضح أن المشاركين في الاستطلاع يشعرون أننا لم نولي الاهتمام الكافي لهذه المعضلة في 2022 مقارنة مع العام الماضي، وبالتالي يتعين على القطاع إيجاد الحلول ذات الصلة بشكل جماعي.”

أليكس معلوف

عضو مجلس إدارة جمعية العلاقات العامة والاتصالات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

“باتت الجدارة تفرض تأثيرها على الطبقات الاجتماعية، حيث تبرز أهمية الموهبة المدعومة بالجهد لتكون بديلاً عن المكانة الاجتماعية، كما أنها تمثل عاملاً مساعداً رئيسياً في عملية التقدم المهني. ويتعين على الشركات تجاوز المقاييس التقليدية، مثل التعليم والبلد الأصلي للموظف، واستبدالها بمقاييس تتعلق بالمهارات الشخصية، مثل الذكاء العاطفي وريادة الأعمال، واتخاذها مؤشرات رئيسية في عملية التوظيف.”

أمل عثمان

الشريك في انستيتيكتيف بارتنرز

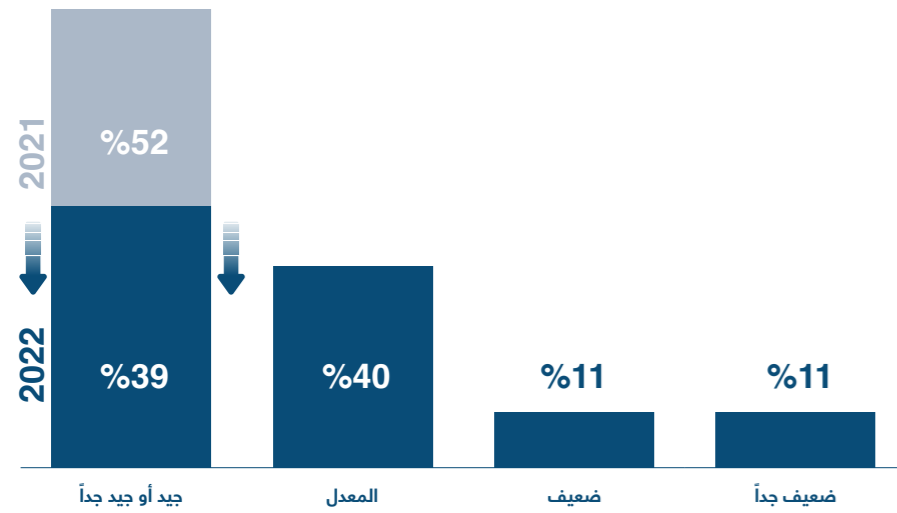
“التنوع والشمولية يمثلان جوهر كل عمل ناجح. ولتحقيق ذلك يتعين على الشركات اتخاذ خطوات مهمة نحو تطوير سياسات العمل التي تمكّن الموظفين من الشعور بالاحترام والتقدير. ورغم انتهاء الجائحة، لا يزال العالم يواجه طيفاً واسعاً من التحديات التي تؤثر على الأعمال بمختلف مستوياتها وأحجامها، لذا ينبغي تبني التنوع غير العادي للثقافات ووجهات النظر الموجودة في المنطقة، والتواصل بطريقة تجذب الاهتمام، ومواصلة السير في هذه البيئة سريعة التغير.”

عماد لحد

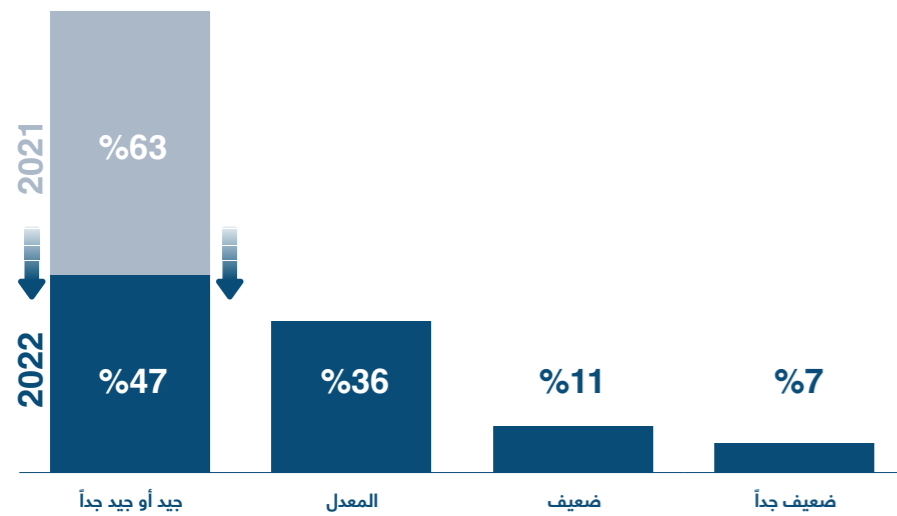
العضو المنتدب - دبي، رئيس مختبر الذكاء الاصطناعي  
المدير المشارك - Global Digital Practice  
أبكو وورلدوايد



## نهج قطاع العلاقات العامة في عملية ترقية المرأة إلى مناصب قيادية



## نهج المؤسسات المشاركة في ترقية المرأة إلى المناصب القيادية



## المرأة في القيادة

من المثير للاهتمام، إنه عندما طلب تقييم النهج الذي تسير عليه العلاقات العامة والاتصالات في ترقية النساء إلى المناصب القيادية، انخفض معدل الاختيار المشترك للمستويين "جيد" و"جيد جداً" من 52% في عام 2021، إلى 39% في 2022. ويتدنى هذا الرقم إلى مستويات أقل عند الرجوع إلى الإجابات التي قدمتها المشاركات من النساء والتي بلغت نسبتها (37%). ومن جهة أخرى، تم تقييم النهج بمستوى "متوسط" من قبل 40% من المشاركين، وحصل على تقييم "ضعيف" و"ضعيف جداً" من قبل 11% من المشاركين.

في النهاية، قد تشير هذه الأرقام إلى أن معدلات القطاع تراجعت مقارنة مع العالم الماضي، وبالتالي يتعين بذل المزيد من الجهود لسد القجوة بين الرجال والنساء في المناصب القيادية.

ومع أن المشاركين كانوا أكثر إيجابية بشأن نهج مؤسساتهم المتعلق بترقية النساء إلى المناصب القيادية، إلا أن الواقع لم يتغير. وعند سؤالهم عن هذه المسألة تحديداً، كان هناك انخفاض بنسبة 16 نقطة مئوية من 63% إلى 47% في المعدلات المجمعّة للإجابتين "جيد" و"جيد جداً". وقال 36% إن شركاتهم تتبع نهجاً "متوسطاً" عندما يتعلق الأمر بترقية المرأة إلى المناصب القيادية، وقال 11% إن النهج "ضعيف" ووصفه 7% بـ "السيئ".

## الإعاقة

عندما سُئل المشاركون في الاستطلاع إن كان لديهم أي نوع من الإعاقة، جاء رد 19% بالإيجاب، وهو ما يمثل زيادة عالية، حيث بلغ هذا الرقم نحو 1% في دراسة العام 2021. وبناءً على ذلك نخلص إلى احتمالين:

الأول: نمو القطاع بشكل إيجابي لضمان جعل مكان العمل أكثر شمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة، ما سهل زيادة عدد الموظفين من هذه الشريحة.

الثاني: وجود تحسن ملحوظ في النظرة للإعاقة سواء داخل إطار القطاع و/أو المنطقة، ما يعني أن الناس أصبحوا أكثر انفتاحاً للتعامل مع الإعاقة.

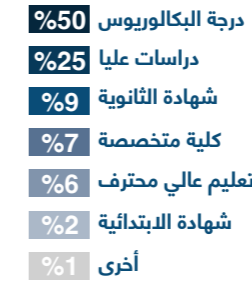


قال 81% إنه لا توجد لديهم أي إعاقة

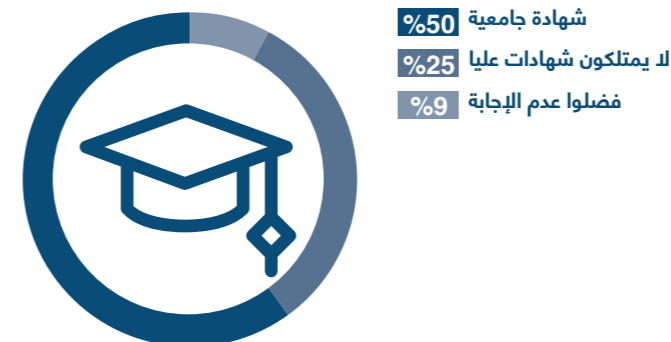
\* ارتفاع بنسبة تزيد على 18% مقارنة بدراسة العام 2021

## التعليم

أفادت الغالبية العظمى من المستطلعة آرائهم، أي بمعدل 50% إنهم يحملون درجة البكالوريوس، بينما أفاد 25% بحصولهم على شهادة الماجستير، أو الماجستير في إدارة الأعمال، أو درجة الدكتوراه. وذكر 9% أن شهادة الثانوية تمثل أعلى مستوى تعليمي لهم، بينما قال 7% إنهم حصلوا على التعليم الجامعي المتخصص، وقال 6% إنهم تلقوا تعليماً متخصصاً عالياً، وأفاد 2% أن المدرسة الابتدائية تمثل أعلى مستوى تعليمي لهم، وذكر 1% إنهم لم يصلوا إلى أي من هذه المستويات التعليمية.



## المستويات التعليمية لآباء الموظفين



## المكانة الاجتماعية

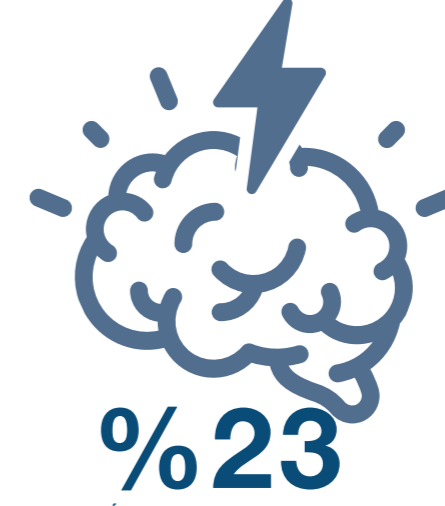
لتكوين صورة واضحة حول المكانة الاجتماعية داخل هذا القطاع، سألنا الموظفين عن مستوى تعليم آبائهم، وصرحت الغالبية (60%) أن والديهم يحملون شهادات جامعية، بينما أفاد 32% أن والديهم لا يحملون مؤهلات جامعية، بينما فضل 8% عدم الإجابة.

بلغ متوسط عدد الساعات المتعاقد عليها لموظفي العلاقات العامة والاتصال 40 ساعة في الأسبوع، بينما بلغت ساعات عملهم الفعلية 47.1 ساعة.

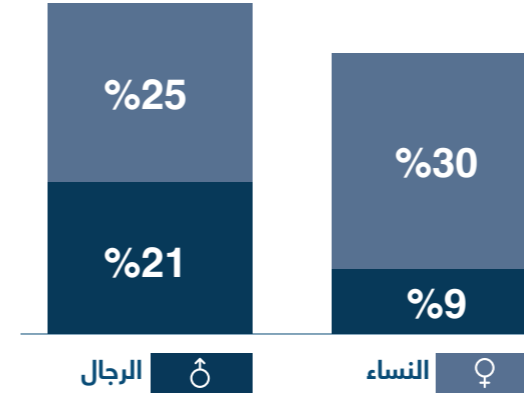
متوسط ساعات العمل المتعاقد عليها (40 ساعة)، مقابل ساعات العمل الفعلية في الأسبوع (47.1 ساعة).

الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة	السبت	الأحد
صباحاً 07:00							
صباحاً 08:00							
صباحاً 09:00							
صباحاً 10:00							
صباحاً 11:00							
صباحاً 12:00							
مساءً 01:00	!						
مساءً 02:00							
مساءً 03:00							
مساءً 04:00							
مساءً 05:00				!			
مساءً 06:00				!	!	!	!

وبلغ متوسط ساعات العمل المتعاقد عليها لموظفي العلاقات العامة والاتصالات 40 ساعة في الأسبوع، في حين وصل عدد ساعات عملهم الفعلية إلى 47.1 ساعة.



من إجمالي المستجيبين عانوا أو تم تشخيص إصابتهم بأمراض نفسية خلال الإثني عشر شهراً الماضية.



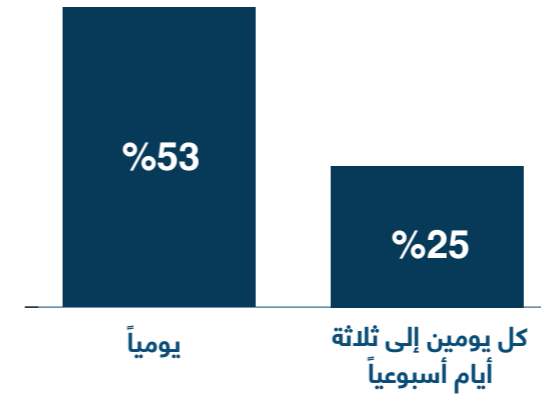
## قضايا الصحة النفسية

سُئل المشاركون عما إذا كانوا قد عانوا أو تم تشخيصهم بمرض نفسي. وفي المجمل، كان ردّ 23% منهم بالإيجاب، وهي النسبة ذاتها التي وردت في استبيان العام الماضي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

وتجدر الإشارة إلى أنه بينما ظل الرقم الإجمالي على حاله، فقد تقلصت الفجوة بين عدد الرجال والنساء ممن أبلغوا عن إصابتهم بمرض نفسي.

وفي العام الماضي، كشف 9% فقط من الرجال عن إصابتهم بأمراض نفسية، في حين وصلت النسبة بين النساء إلى 30%. أما في العام 2022، فقد تغيرت النتيجة لتصبح 21% و 25% للرجال والنساء على التوالي. وقد يشير هذا الوضع إلى تحول إيجابي، من حيث الابتعاد عن مشاعر الخجل أو الشعور بالعار بين الرجال عندما يتعلق الأمر بالصحة النفسية.

نسبة موظفي العلاقات العامة الذين أفادوا أنه يتعين عليهم إجراء مكالمات و / أو التعامل مع رسائل البريد الإلكتروني ذات صلة بالعمل خارج ساعات الدوام



بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تظل الرفاهية النفسية في مقدمة اهتمامات أصحاب العمل في مجال العلاقات العامة والاتصال، لاسيما وأنّ موظفي القطاع يواجهون ضغوطاً متزايدة باستمرار خارج أدوارهم المنوطة بهم مباشرة.

وفي الواقع، أفاد 53% من المشاركين أنهم اضطروا إلى إجراء مكالمات و / أو إرسال رسائل بريد إلكتروني متعلقة بالعمل خارج ساعات العمل بشكل يومي، فيما أفاد 25% أنهم اضطروا إلى القيام بذلك على الأقل كل يومين إلى ثلاثة أيام أسبوعياً.

# الأجور والمكافآت

# 3

“

تشير الزيادات في الرواتب والمكافآت إلى الدور الأساسي لقطاع العلاقات العامة والاتصال في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، في ظل التحول والمكانة العالمية التي تتطلع هذه الدول للوصول إليها. وعلاوة على ذلك، نظرت المؤسسات في العديد من العوامل الإضافية فيما يتعلق بتعديلات الأجور، والتي تشمل: إعادة التنظيم بعد الوباء، وزيادة معدلات التضخم وتكاليف المعيشة. واستخدمت الشركات حزم أجور متزايدة كجزء من إستراتيجية الاحتفاظ بالموظفين لتجنب الوقوع في أزمة نقص المواهب.

”

مانديب دولي

رئيس الإستراتيجية ومؤسس مجموعة  
”إمباكت مي“ IMPACT-ME

“

سيكون تبني نهج ريادة الأعمال، ضمن أي مستوى من مستويات المؤسسة، أمراً بالغ الأهمية لتحقيق النمو على الأصعدة الشخصية والتنظيمية والتجارية. وينبغي على الشركات العمل على تعزيز حس ريادة الأعمال في بيئاتها. وتؤدي الشفافية بشأن نطاقات الرواتب ومعايير الحصول عليها إلى تعزيز معرفة الموظفين إزاء ما هو متوقع منهم، والأعمال المكلفين بالقيام بها، والأشخاص الذين يتعين تقديم تقاريرهم إليهم. وستضمن الشفافية أيضاً امتلاك الإدارة للأدوات اللازمة لتقييم الأداء وتقديم المكافآت تبعاً لذلك عبر الشركة وبشكل منهجي وثابت. ويعد سد فجوة الأجور أيضاً مجالاً آخر من مجالات التركيز التي يجب مراعاتها، لأن ذلك يساهم في تعزيز بيئة يتم فيها مكافأة الموظفين وفق معايير واضحة تتعلق بالأداء، ما يتيح لهم رؤية أفضل إزاء تحقيقهم النمو الوظيفي والاحتفاظ بهم في نهاية المطاف، علماً أن هذه الأمور تندرج ضمن التحديات الرئيسية للقطاع في الوقت الراهن.

”

أمل عثمان

شريك – إنستينكتيف بارتنرز Instinctif Partners

## فجوة الأجور العالمية بين الجنسين

يتناول تقرير جمعية العلاقات العامة والاتصالات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فجوة الأجور المحتملة في قطاع العلاقات العامة والاتصالات، وذلك من خلال استكشاف الزيادات في الأجور والمكافآت المدفوعة. وعند سؤالهم عن زيادات الأجور خلال الـ 12 شهراً الماضية، أفاد 62% من المشاركين بالحصول على زيادة. ويكشف توزيع هذا الرقم حسب الجنس عن نتائج مماثلة إلى حد كبير؛ حيث أبلغ 63% من الرجال و60% من النساء عن زيادة في الأجور. وفيما يتعلق بنسبة الزيادة التي حصل عليها المشاركون، كانت النتائج متشابهة في المحصلة النهائية. وعلى سبيل المثال، أبلغ 7% من الرجال والنساء عن تلقي مكافآت تزيد على 25%. وكانت هناك اختلافات ملحوظة أيضاً في المتوسط، حيث أبلغ 28% من الرجال عن ارتفاع أجورهم بنسبة 5-7%، بينما أفاد بذلك 17% من النساء فقط. وفي المستوى الأدنى من زيادات الأجور، أبلغ 11% من الرجال عن زيادة بنسبة 1-2% في الأجور، في حين قال 26% من النساء إنهن حصلن على زيادة مماثلة.

وبشكل عام، ومع أنه لا يوجد فرق حقيقي لزيادات الأجور في نهاية المطاف، يبدو مرجحاً حصول النساء على زيادة صغيرة في الأجور، مقابل زيادة متوسطة الحجم للرجال.

وقال 57% من المشاركين إنهم تلقوا مكافآت في السنة المالية الماضية. واتضح أن فرص المشاركين من الذكور تكون أعلى بنسبة 10% للحصول على المكافآت، حيث ذكر 61% منهم حصولهم عليها، في حين بلغت نسبة النساء ممن حصلن عليها 51% فقط.

ومن اللافت للنظر، أن متوسط قيمة المكافأة المدفوعة للنساء كانت أعلى بكثير من تلك التي يتلقاها الرجال؛ حيث بلغ متوسط القيمة لجميع المشاركات من الإناث 10,587 دولاراً أمريكياً، بينما انخفض المتوسط إلى 3,770 دولاراً أمريكياً للرجال.

في نهاية المطاف، ورغم تدني فرص النساء للحصول على المكافآت، إلا أنهن يحصلن على مبالغ أعلى بكثير مقارنة مع نظرائهن من الرجال. وهذا يتناقض بشكل مباشر مع الزيادات في الأجور، حيث يحصل الرجال والنساء على معدل مماثل تقريباً في زيادات الأجور، ومع ذلك فمن المرجح أن تحصل النساء على زيادة بسيطة في الأجور. ومن ثم فإن فجوة الأجور بين الجنسين غير واضحة نسبياً في قطاع العلاقات العامة والاتصالات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ولكن، ينبغي التنويه إلى حقيقة أن الرواتب الأساسية لم يتم تسجيلها كجزء من هذه الدراسة، ونتيجة لذلك، لا يمكن حساب نسبة محددة لفجوة الأجور بين الجنسين.

## الأجور والمكافآت

### الأجور والمكافآت

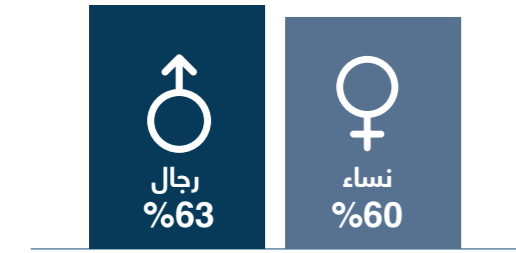
بالمقارنة مع العام 2021، قالت نسبة عالية من العاملين في قطاع العلاقات العامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، إنهم حصلوا على زيادة في الأجور في العام 2022. وبينما بلغت النسبة في العام السابق 36%، صرح 62% هذا العام أنهم حصلوا على زيادة في الأجور. ومن اللافت أن الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 34 عاماً كانوا الفئة الأعلى بنسبة (70%) للحصول على زيادة في الأجور، تلاهم الأشخاص ممن تتراوح أعمارهم بين 35 و 44 عاماً (59%)، ثم الفئة العمرية من 45 إلى 54 عاماً (56%)، وجاء بعدهم من تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 عاماً بنسبة (45%)، أما الفئة من 55-64 سنة فكانت نسبة من حصلوا على الزيادة في الأجور (38%).

وهناك زيادة مماثلة عند النظر إلى المشاركين الذين أبلغوا عن تلقي مكافآت في السنة المالية الماضية. وذكر 57% من المشاركين أنهم حصلوا على مكافآت في العام 2022، ما يشير إلى زيادة كبيرة بنسبة 33% مقارنة بالعام 2021. وتجدر الإشارة إلى أن 65% من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 عاماً تلقوا مكافآت، يليهم الأشخاص بين 45-54 سنة بنسبة 63%، و 58% من الأشخاص بين 25-34 سنة، و 52% من الأشخاص بين 35-44 سنة، و 38% من الأشخاص بين 55-64 سنة. وتم الكشف عن نقطة أخرى مثيرة للاهتمام، وهي أن حجم المكافأة المستلمة يتناقص بشكل عام مع التقدم في الفئة العمرية. وعموماً، تشير الزيادة في الرواتب والمكافآت إلى زيادة بروز قطاع العلاقات العامة والاتصال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وتدل أيضاً على حالة الانتعاش الفعال من تداعيات كوفيد-19.



62%

من المستجيبين حصلوا على زيادة في الأجور في الأشهر الـ 12 الماضية



رجال  
%63

نساء  
%60



7% (Men)

7% (Women)

28% (Men)

17% (Women)

11% (Men)

26% (Women)

تلقى زيادة بنسبة أكثر من 25%

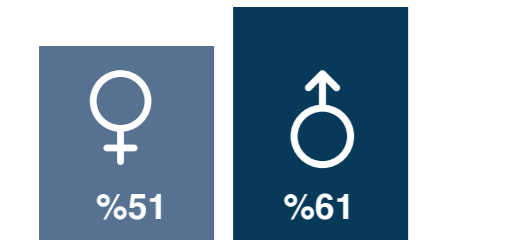
تلقى زيادة بنسبة 7% إلى 5%

تلقى زيادة بنسبة 1% إلى 2%



57%

من المستجيبين حصلوا على مكافأة في آخر 12 شهراً



نساء  
%51

رجال  
%61

10,587 دولاراً للنساء

متوسط قيمة المكافأة المستلمة في آخر 12 شهراً

3,770 دولاراً للرجال

نساء

رجال

## المزايا



التأمين الصحي الشخصي

التأمين الصحي للعائلة

المكافآت

بالإضافة إلى الراتب الأساسي والمكافآت، يتلقى العاملون في قطاع العلاقات العامة والاتصالات مجموعة واسعة من المزايا المالية وغير المالية. وقال 86% من المشاركين أنهم يحصلون على واحدة على الأقل من المزايا التي تم إدراجها في استطلاعنا. وكانت المزايا الثلاثة الأولى الأكثر شيوعاً هي التأمين الصحي الشخصي (25%)، والتأمين الصحي للعائلة (21%)، والمكافآت (18%).

تعتبر جمعية العلاقات العامة والاتصالات أكبر هيئة متخصصة للعلاقات العامة في العالم.

إننا نتخذ من المملكة المتحدة مقراً لنا، ونمثل أكثر من 35,000 عامل في هذا القطاع في 82 دولة حول العالم.

ونظراً لامتلاكنا شبكة مكاتب في لندن وهونغ كونغ ودبي وسنغافورة وبوينس آيرس، فإننا نشجع على التميز في العلاقات العامة عالمياً.

وتتمحور مهمتنا حول تأسيس قطاع للعلاقات العامة بأعلى مستويات الاحترافية والقيم الأخلاقية لمواصلة تحقيق الازدهار. ونشجع أيضاً على اتباع المعايير المهنية والعمل على تطبيقها في جميع أنحاء العالم، وذلك من خلال ميثاقنا المهني ومدونة قواعد السلوك التي تُلزم الأعضاء على تبني أعلى معايير الممارسة الأخلاقية.

ونقدّم فرص التدريب الاستثنائية والبيانات المتخصصة الموثوقة والشبكات العالمية وفرص التطوير، كما تتولى إدارة المنظمة الدولية لاستشارات الاتصال، بصفتها الهيئة التي تنضوي تحت لوائها 41 جمعية علاقات عامة و 3,000 وكالة في جميع أنحاء العالم. بالإضافة إلى ذلك، نقدم الدعم لجمعية الاتصال لصناعة السيارات (ميكأ).