# نبض موظفي دول مجلس التعاون الخليجي

الربع الثالث من عام 2026

## أحدث المعلومات حول عالم العمل

الثقة قائمة. يعود الإجهاد بعد العطلة الصيفية. تبقى الآراء حول الذكاء الاصطناعي غير مستقرة.




Ipsos

EXE
EMPLOYEE EXPERIENCE EXCHANGE

# حول هذا التقرير

أطلقت EXE: Employee Experience Exchange و Ipsos مبادرة GCC People Pulse: Word on Work في يونيو 2026، وهي أول أداة شهرية مخصصة "لرصد توجهات القوى العاملة في المنطقة".

تمرّ دول مجلس التعاون الخليجي بتحولات غير مسبوقة، بدءاً من رؤية 2030 والتحولات التي يُحدثها الذكاء الاصطناعي، وصولاً إلى عدم الاستقرار الجيوسياسي وتطوّر أسواق العمل. ومع ذلك، لا تزال معظم المؤسسات تعتمد على افتراضات حول ما يفكر فيه موظفوها. ويأتي مؤشر GCC People Pulse ليستبدل الافتراضات بالأدلة.

يجيب الموظفون في مختلف دول مجلس التعاون الخليجي شهرياً على نفس الأسئلة الأساسية. وقد حددت الموجة الأولى خط الأساس في يونيو. أما هذا التقرير، الموجة الثانية، فيجمع بيانات موجات يوليو وأغسطس وسبتمبر، ويُظهر لأول مرة كيف يتغير توجه القوى العاملة وأين يستقر.

وفي هذا الربع، توسّع المؤشر أيضاً ليشمل عشرة أسئلة جديدة حول كيفية استخدام الموظفين للذكاء الاصطناعي في العمل، ونظرتهم إلى دوره في عمليات التوظيف.



**بيانات حقيقية.**
**أناس حقيقيون.**
**تغيير حقيقي.**

# المنهجية

## الموجة الثانية: الربع الثالث من عام 2026

**يُعدّ استطلاع نبض موظفي دول مجلس التعاون الخليجي استطلاعًا شهريًا لرصد آراء الموظفين، تُجريه شركة EXE: Employee Experience Exchange، بالشراكة مع شركة Ipsos.** وتجمع نتائج الربع الثالث ثلاث موجات شهرية من الاستطلاعات الميدانية عبر الإنترنت: يوليو (عدد المشاركين = 500)، وأغسطس (عدد المشاركين = 500)، وسبتمبر (عدد المشاركين = 700)، بإجمالي 1700 موظف في الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية والكويت وقطر.

كان المشاركون بالغين يعملون بدوام كامل أو جزئي وقت إجراء الدراسة الميدانية. وتُظهر النتائج التغييرات مقارنةً بالربع الثاني (يونيو، عدد المشاركين = 1500). تُطرح الأسئلة الأساسية الأحد عشر شهريًا. أما الأسئلة الجديدة للربع الثالث فتتضمن عشرة أسئلة حول الذكاء الاصطناعي في العمل والتوظيف، بالإضافة إلى سؤال حول الدور الوظيفي.

### الأسئلة الأساسية:

1. أوصي بمؤسستي كمكان رائع للعمل
2. يلتزم القادة في مؤسستي بما يقولونه.
3. أشعر بالثقة بشأن التوجه المستقبلي لمؤسستي
4. في الأشهر الأخيرة، شعرت بضغط مستمر في العمل.
5. أشعر أنني قادر على أن أكون على طبيعتي في مؤسستي
6. تُظهر مؤسستي التزاماً واضحاً بأجندة التوطين في الدولة
7. عندما يتم التخطيط لإجراء تغييرات في مؤسستي، أشعر بأنني مشارك ومستعد للتغيير.
8. أخطط للبقاء في العمل لدى صاحب العمل الحالي لمدة ثلاث سنوات أو أكثر.
9. تشجع مؤسستي على تقديم الملاحظات الصريحة والشفافة
10. أعتقد أن الذكاء الاصطناعي سيجعل مؤسستي أكثر قدرة على المنافسة
11. أشعر بالقلق إزاء تأثير الذكاء الاصطناعي على أمن وظيفتي

### التركيز على الذكاء الاصطناعي (سبتمبر، ن = 700):

12. تساعدني مؤسستي في بناء مهارات الذكاء الاصطناعي التي أحتاجها للنجاح في وظيفتي
13. كم مرة تستخدم أدوات الذكاء الاصطناعي التي توفرها مؤسستك؟
14. أنا على دراية تامة بموعد وكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في العمل
15. الانفتاح على استخدام الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف
16. سأكون مرتاحًا لو تم فحص طلب التوظيف الأولي الخاص بي بواسطة الذكاء الاصطناعي
17. سأكون مرتاحاً لو تم اتخاذ القرار النهائي بشأن طلب التوظيف الخاص بي بواسطة الذكاء الاصطناعي
18. سأشارك في مقابلة أولية / مقابلة فرز يجريها وكيل ذكاء اصطناعي
19. سأكون أقل ميلاً للتقدم لوظيفة في شركة تستخدم الذكاء الاصطناعي في قرارات التوظيف.
20. سأنسحب من عملية التوظيف إذا اكتشفت أن طلبي يتم تقييمه بواسطة الذكاء الاصطناعي.
21. أثق في الذكاء الاصطناعي لتقييم طلب التوظيف الخاص بي بشكل عادل.

### توزيع البيانات الديموغرافية للمستجيبين:

| الدولة | الفئة العمرية | الجنسية | الجنس |
|---|---|---|---|
| • السعودية = 41% | • 18-34 = 54% | • محلي = 42% | • الإناث = 46% |
| • الإمارات العربية المتحدة = 41% | • 35-49 = 41% | • المغتربون العرب = 25% | • الذكور = 54% |
| • قطر = 9% | • 50+ = 5% | • الآسيويون = 27% | |
| • الكويت = 9% | | • غربي/أخرى = 6% | |

# النتائج الرئيسية (نظرة عامة)

## 1 يُعدّ الإجهاد الخطر الأكثر تقلباً في المنطقة.

**أفاد 51% من الموظفين بوجود إجهاد مستمرّة في العمل**

كان الإجهاد هو المقياس الوحيد الذي أظهر تغيراً ملحوظاً هذا الربع، حيث ارتفع من أدنى مستوى له عند 46% في يوليو إلى 52% في سبتمبر. ويُرجّح أن يُبلغ الموظفون الذين يعانون من الإجهاد عن شعورهم به بنسبة أكبر بكثير (65% مقابل 38%).

## 2 يقبل الموظفون دعم الذكاء الاصطناعي، وليس سلطة الذكاء الاصطناعي.

**44% من الموظفين سيشعرون بالراحة حيال قيام الذكاء الاصطناعي باتخاذ قرار التوظيف النهائي**

ترتفع نسبة القبول في مقابلات الفرز التي يجريها الذكاء الاصطناعي (59%). ويُبدي كبار القادة ارتياحاً يعادل ضعف ارتياح أعضاء الفرق لاتخاذ الذكاء الاصطناعي قرارات التوظيف النهائية (67% مقابل 33%). وأفاد أكثر من اثنين من كل خمسة موظفين (42%) بأنهم سينسحبون تماماً من عملية التوظيف إذا علموا أن الذكاء الاصطناعي هو من يتخذ القرار فيها.

## 3 يواجه العاملون في الخطوط الأمامية خطر التأخر عن مواكبة وتيرة التغيير

**هنالك فجوة بمقدار 20 نقطة في مجال التوصية بين كبار القادة وأعضاء الفريق**

أعضاء الفريق أكثر من كبار القادة احتمالاً للإفصاح عن نيتهم في ترك مؤسستهم خلال عامين بمقدار الضعف (28٪ مقابل 12٪).

## 4 الوضوح والقدرة يدفعان تبنّي الذكاء الاصطناعي.

**يستخدم 71% من الناس الذكاء الاصطناعي أسبوعياً عندما يكون لديهم فهم واضح لكيفية استخدامه ويتلقون الدعم اللازم لتطوير مهاراتهم.**

رغم أن 77% من الموظفين لديهم فهم واضح لكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي، إلا أن 63% فقط يتلقون الدعم اللازم لتطوير مهاراتهم في استخدامه. ويُعدّ سدّ هذه الفجوة في القدرات أمراً أساسياً لتسريع تبني هذه التقنية.

# النتائج الرئيسية (الربع الثاني مقارنة بالربع الثالث)

شهدت أربعة مؤشرات تحسناً هذا الربع. أما بقية جوانب تجربة الموظفين فقد ظلت ثابتة.

## لمجالات التي تحسّنت فيها التوجهات:

| تحت ضغط ثابت | الثقة في التوجه المستقبلي | خطط للمغادرة في غضون عامين | قلق بشأن الذكاء الاصطناعي والأمن الوظيفي |
|---|---|---|---|
| 51% | 79% | 21% | 46% |
| ▼ -3 نقاط مقابل الربع الثاني تحسين | ▲ +2 نقطة مقابل الربع الثاني تحسين | ▼ -3 نقاط مقابل الربع الثاني تحسين | ▼ -3 نقاط مقابل الربع الثاني تحسين |

## المجالات التي ظلّت فيها التوجهات ثابتة:

- 82% يوصون بمؤسستهم
- 78% يرون التزاماً واضحاً التوطين
- 76% يقولون إن مؤسستهم تشجّع على تقديم الملاحظات
- يشعر 78% من الموظفين بأنهم قادرون على أن يكونوا على طبيعتهم في العمل
- يشعر 75% من الناس بأنهم منخرطون ومستعدون التغيير

## ماذا يعني هذا؟

جميع التحركات الأربعة منذ الربع الثاني إيجابية، مع أن انخفاض مستوى الإجهاد هو الوحيد ذو الدلالة الإحصائية. الإجهاد والقلق من الذكاء الاصطناعي من المؤشرات الأكثر تقلبا من شهر لآخر، في حين ظلّت التوصية بالمؤسسة، والثقة في التوجه المستقبلي للمؤسسة، والثقة بالقيادة ضمن نطاق مستقر.

## لماذا هذا مهم؟

يشير استقرار المقاييس الأساسية خلال فترة من عدم اليقين في المنطقة وتسارع تبنّي الذكاء الاصطناعي إلى أساس متين. وفي المقابل، يشير تقلّب الإجهاد إلى عكس ذلك: فهو مقياس قد يتغير في غضون أسابيع، وينبغي رصده عن كثب إلى جانب المؤشرات الأكثر استقراراً.

# يُعدّ الإجهاد الخطر الأكثر تقلباً في المنطقة.

**انخفض الإجهاد إلى 51% هذا الربع، حيث سجلت الإمارات العربية المتحدة أكبر انخفاض (-7 نقاط).**

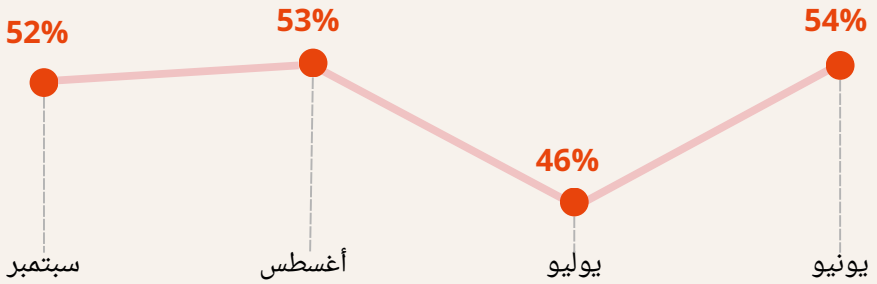



**أفاد عدد كبير من الموظفين بأنهم يشعرون إجهاد مستمر في العمل**

▲ أعلى بـ 15 نقطة من المتوسط العالمي

▼ **-3 نقاط مقابل الربع الثاني**

## الموظفون الذين يتعرضون لإجهاد مستمر، حسب الشهر:




باستثناء ما هو منصوص عليه خلافًا لذلك، فإن أساس جميع البيانات هو :1700



## ماذا يعني هذا؟

انخفضت نسبة الإجهاد بشكل ملحوظ من 54% في الربع الثاني، لكنها تراوحت بين 46% و53% شهريًا. ويُرجّح أن يُبلغ الموظفون القلقون بشأن الذكاء الاصطناعي وأمنهم الوظيفي عن شعورهم بالإجهاد بنسبة أكبر بكثير (65% مقابل 38%).

## لماذا هذا مهم؟

يتأثر الإجهاد بشكل كبير بالبيئة المحيطة، ويتغير تبعًا للظروف الإقليمية، والعوامل الموسمية كفترة العطلة الصيفية، والمخاوف المتعلقة بالذكاء الاصطناعي والأمن الوظيفي. وهذا ما يجعل الإجهاد مؤشرًا هامًا لكيفية استجابة الموظفين للتغيرات المحيطة بهم، وليس مجرد مقياس داخلي لبيئة العمل. ويُبرز مستوى الإجهاد وتقلباته الحاجة إلى رصد منتظم ودعم مُوجّه لتحديد الضغوط الناشئة قبل أن تؤثر على رفاهيتهم وانخراطهم واستمرارهم في العمل.

# -8 نقاط

## انخفاض في مستوى الإجهاد بين الموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 34 عامًا منذ الربع الثاني، وهو أكبر تحسن مقارنة بأي فئة عمرية أخرى.



القاعدة: الفئة العمرية 18–34 عاماً، عدد المشاركين = 924 (الربع الثاني: عدد المشاركين = 755).

# يقبل الموظفون دعم الذكاء الاصطناعي، وليس سلطة الذكاء الاصطناعي.

**يتراجع قبول الذكاء الاصطناعي مع تحول دوره من دعم قرارات التوظيف إلى اتخاذها.**

## قبول توظيف الذكاء الاصطناعي
(نسبة مئوية أعلى = قبول أكبر)

| | مجلس التعاون الخليجي | المملكة العربية السعودية | الإمارات العربية المتحدة | الكويت | قطر |
|---|---|---|---|---|---|
| يشعرون بالراحة عند استخدام الذكاء الاصطناعي لفحص طلباتهم | 55% | 59% | 58% | 42% | 34% |
| على استعداد للمشاركة في مقابلة فرز يجريها الذكاء الاصطناعي | 59% | 61% | 61% | 52% | 36% |
| يثقون بأن الذكاء الاصطناعي سيقيّم طلباتهم بإنصاف | 55% | 61% | 55% | 46% | 32% |
| مرتاح لفكرة أن يتخذ الذكاء الاصطناعي القرار النهائي | 44% | 50% | 44% | 36% | 16% |

## مقاومة التوظيف باستخدام الذكاء الاصطناعي
(نسبة مئوية أعلى = مقاومة أكبر)

| | مجلس التعاون الخليجي | المملكة العربية السعودية | الإمارات العربية المتحدة | الكويت | قطر |
|---|---|---|---|---|---|
| من غير المرجح أن ينطبق ذلك على مؤسسة تستخدم الذكاء الاصطناعي لاتخاذ القرارات | 49% | 47% | 51% | 42% | 48% |
| سينسحبون من عملية التوظيف إذا كان الذكاء الاصطناعي هو من يتخذ القرار | 42% | 44% | 42% | 46% | 28% |

## ماذا يعني هذا؟

**يُعدّ الموظفون المقيمون في قطر الأكثر تشككاً في الذكاء الاصطناعي.** ومع ذلك، بمجرد بدء عملية التوظيف، يكونون الأقل احتمالاً للانسحاب (28% مقابل 42% في دول مجلس التعاون الخليجي)، على الرغم من أن قرابة نصفهم (48%) سيكونون أقل احتمالاً للتقدم بطلب في المقام الأول.

## لماذا هذا مهم؟

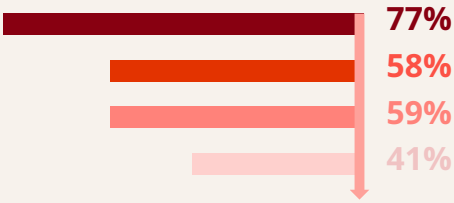
مع انتقال الذكاء الاصطناعي من دعم التوظيف إلى اتخاذ قرارات مصيرية في المسار الوظيفي، تواجه المؤسسات خطر فقدان ثقة المرشحين والإضرار بسمعتها كجهة توظيف. ولتجنّب ذلك، ستكون بحاجة إلى العمل بشفافية حول مواضع استخدام الذكاء الاصطناعي، وضمان بقاء مسؤولية بشرية واضحة.

# العاملون في الخطوط الأمامية مهددون بالتخلّف عن الركب.

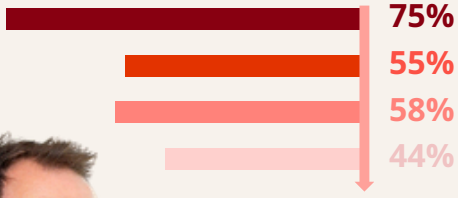
**يزداد الشعور بالراحة تجاه الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأشخاص مع ازدياد الأقدمية.**

كبار القادة | كبار المديرين | مديرو الفرق | أعضاء الفرق

### يجيد استخدام تطبيقات الفحص بالذكاء الاصطناعي

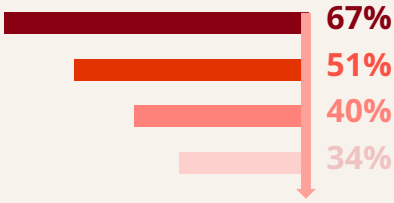



### يثقون بالذكاء الاصطناعي لتقييم الطلبات بنزاهة.






### مرتاح لفكرة أن يتخذ الذكاء الاصطناعي القرار النهائي




## ماذا يعني هذا؟

يشعر كبار القادة براحة أكبر تجاه الذكاء الاصطناعي في التوظيف، بينما يقف المديرون في المنتصف بين الاثنين.

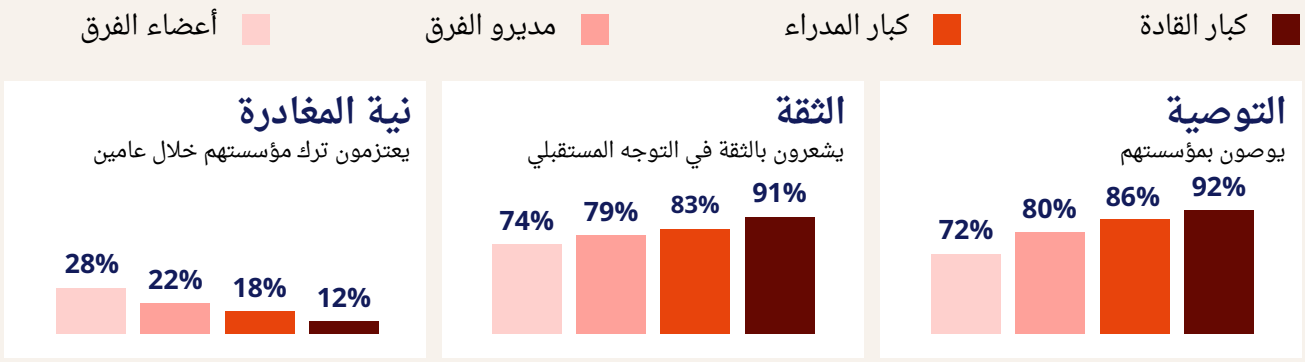
## لماذا هذا مهم؟

إنّ من يصممون ويوافقون على العمليات المدعومة بالذكاء الاصطناعي هم الأكثر ارتياحًا لهذه التقنية، بينما يكون المتأثرون بها هم الأقل ارتياحًا. وهنا عادةً ما تظهر مقاومة التبني. ويعتمد نجاح التطبيق بشكل أقل على قدرات التقنية وأكثر على الوضوح: متى يُستخدم الذكاء الاصطناعي، وكيف تُتخذ القرارات، وأين يبقى الإشراف البشري، ومن يتحمل المسؤولية النهائية.

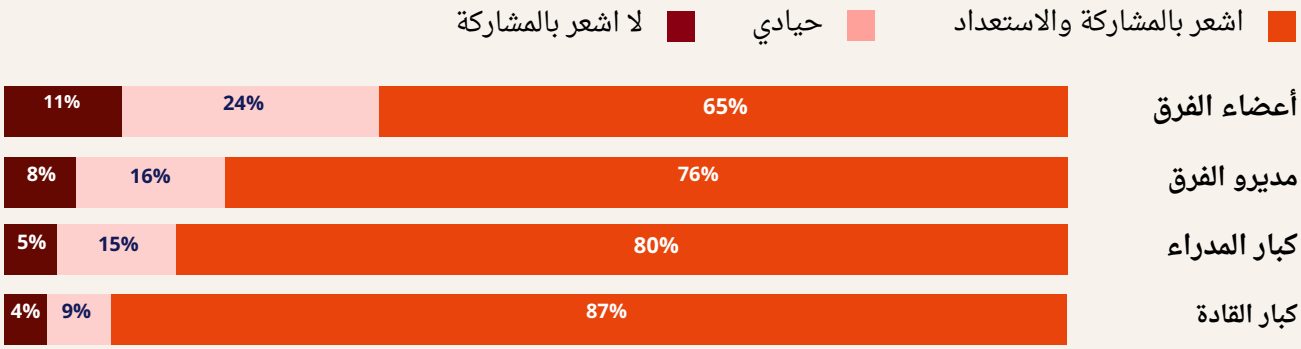
# يواجه خط المواجهة خطر التخلف عن الركب.

**يتخلف أعضاء الفريق عن كبار القادة في كل مقياس رئيسي، وهم الأكثر انتقاداً لكيفية إدارة التغيير.**

## المؤشرات الرئيسية حسب المستوى




## المشاركة في التغيير، حسب المستوى




## ماذا يعني هذا؟

تتراجع التوصية بالمؤسسة، والثقة في توجهها المستقبلي، ونية البقاء فيها كلما نزلنا في المستويات التنظيمية، وتبلغ الفجوة ذروتها فيما يتعلق بالتغيير. 65% فقط من أعضاء الفرق يشعرون بأنهم مشاركون ومستعدون، مقابل 87% من كبار القادة، كما أن احتمال قولهم إنهم غير مشاركين يبلغ قرابة ثلاثة أضعاف (11% مقابل 4%).

## لماذا هذا مهم؟

أظهرت دراسة أجرتها شركة إيبسوس على أكثر من 280 ألف موظف أن التغيير التنظيمي له تأثير كبير على التوصية والسلامة النفسية. ويتحمل أعضاء الفريق أكبر قدر من المخاطر على كليهما. لذا، يُعدّ إبقاء الموظفين على اطلاع ومشاركين طوال فترة التغيير أمرًا بالغ الأهمية.

# 1/4

لا يستخدم بعض أعضاء الفريق الذكاء الاصطناعي في العمل على الإطلاق.

**مقارنة بـ**

# 1/10

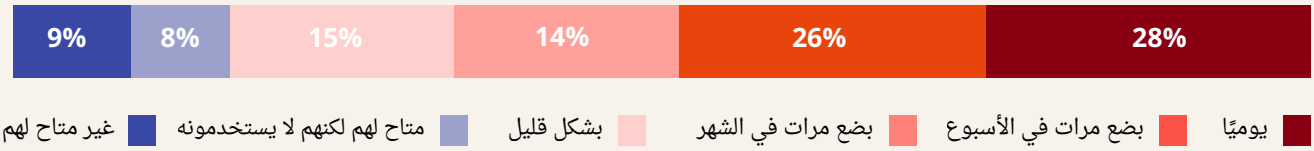
من كبار القادة.



# الوضوح والقدرة يدفعان تبنّي الذكاء الاصطناعي.

**يستخدم 83% من الموظفين أدوات الذكاء الاصطناعي التي توفرها جهات عملهم، ويستخدمها أكثر من نصفهم أسبوعياً. إلا أن معدل تبني هذه الأدوات متفاوت، والفرق يكمن في وضوحها وكفاءتها.**

## ما مدى استخدام الموظفين لأدوات الذكاء الاصطناعي التي توفرها مؤسساتهم؟




## الموظفون الذين يستخدمون الذكاء الاصطناعي أسبوعياً أو أكثر، عندما:

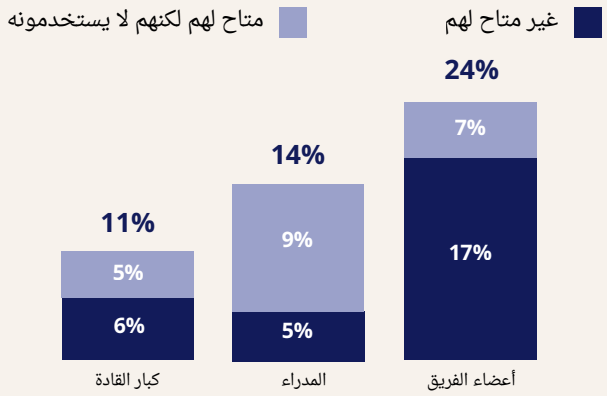
لديهم فهم واضح لكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي ويتلقون الدعم لبناء مهارات الذكاء الاصطناعي:

71%

لا يمتلك الوضوح ولا القدرة:

19%

## الموظفون الذين لا يستخدمون الذكاء الاصطناعي في العمل:




## ماذا يعني هذا؟

77% من الموظفين على دراية بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي، بينما 63% فقط يتلقون الدعم اللازم لتطوير مهاراتهم في استخدامه. الموظفون الذين يتمتعون بالوضوح والدعم اللازم لتطوير مهاراتهم هم أكثر عرضة لاستخدام الذكاء الاصطناعي أسبوعيًا بأربعة أضعاف تقريبًا. أما عدم الاستخدام فهو الأعلى بين أعضاء الفريق، حيث أن ربعهم لا يستخدمون الذكاء الاصطناعي إطلاقًا.

## لماذا هذا مهم؟

لا يكفي مجرد الوصول إلى الأدوات لتحقيق تبنيها. ففي الخطوط الأمامية، يكمن العائق في الوصول إلى أدوات الذكاء الاصطناعي؛ أما بين المديرين، فيكمن في التردد في استخدام الأدوات المتاحة بالفعل. وفي كلتا الحالتين، يُعدّ الوضوح والمهارات عنصرين أساسيين، لكن الاحتياجات تختلف باختلاف أقسام المؤسسة. إن الاستثمار في القدرات، وليس في التكنولوجيا فحسب، هو ما يحوّل الذكاء الاصطناعي من مصدر قلق إلى مصدر قيمة تنافسية.

# 32%

من الموظفين في الكويت لا تُتاح لهم أدوات الذكاء الاصطناعي في العمل، أي أكثر من ثلاثة أضعاف المتوسط على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي.



سبتمبر 2026 (عدد المشاركين = 50).
الإجمالي على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي: عدد المشاركين = 700

# لا تزال الثقة أساساً للتوصية.

## ظلّت التوصية بالمؤسسة والثقة بالقيادة مرتفعةً ومستقرةً طوال الربع.

**82%**

- +1 نقطة مقارنةً بالربع الثاني
- +10 نقاط مقارنة بالمتوسط العالمي.
- +1 نقطة مقارنةً بمتوسط منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

**يوصون بمؤسستهم كمكان عمل رائع**

**79%**

- +2 نقطة مقارنةً بالربع الثاني
- +24 نقطة مقارنة بالمتوسط العالمي.
- +3 نقاط مقارنة بمتوسط منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

**يشعرون بالثقة في التوجه المستقبلي لمؤسستهم**

**77%**

- +2 نقطة مقارنةً بالربع الثاني
- +7 نقاط مقارنة بالمتوسط العالمي.
- +5 نقاط مقارنة بمتوسط منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

**يعتقدون أن القادة يفون بما يعدون به**

### نسبة الموظفين الذين يعتزمون ترك مؤسستهم خلال عامين عندما...






### ماذا يعني هذا؟

لا تزال التوصية والثقة قويتين، إذ يوصي 82% من الموظفين بمؤسستهم، ويشعر 79% بالثقة في مستقبلها.

شهدت قطر أكبر زيادة (+13 نقطة إلى 79٪)، بينما انخفضت الكويت 5 نقاط إلى 63٪.

الموظفون الذين يفتقرون إلى الثقة هم أكثر عرضة بثلاث مرات للتخطيط للمغادرة (49٪ مقابل 14٪).

### لماذا هذا مهم؟

ليست الثقة مجرد مقياس للتوجهات، بل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنتائج التي تهمّ المؤسسات أكثر من غيرها. فالموظفون الذين يشعرون بالثقة في توجه مؤسستهم أكثر ميلاً بشكل ملحوظ للتوصية بها والبقاء فيها. ويعني اتساع الفجوة بين الأسواق أن المتوسطات الإقليمية قد تُخفي مخاطر حقيقية، لذا ينبغي للمؤسسات العاملة في مختلف دول مجلس التعاون الخليجي أن تدرس كل دولة على حدة بدلاً من الاعتماد على صورة إقليمية واحدة.

التوصية بالمؤسسة بين الموظفين الذين يعتقدون أن القادة يفون بما يعدون به

# 94%

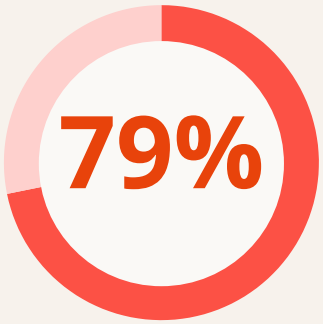
التوصية بالمؤسسة بين الموظفين الذين لا يعتقدون ذلك

# 40%



# الاستنزاف: عدد أقلٍ يفكرون في المغادرة، والفجوة تكمن في مَن هم.

**ارتفعت نسبة الراغبين في البقاء إلى 79%. لكن الأشخاص الأكثر عرضة للمغادرة هم أولئك الذين لا تستطيع المؤسسات تحمل خسارتهم.**



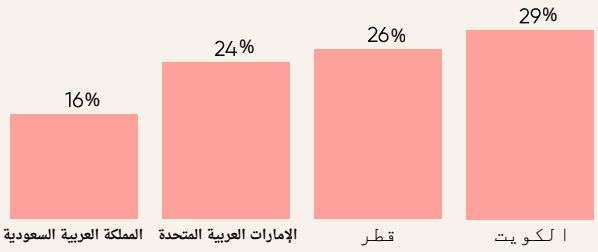

**من الموظفين يعتزمون الاستمرار في العمل لدى جهة عملهم الحالية لمدة ثلاث سنوات أو أكثر.**

- +5 نقاط فوق المتوسط العالمي
- أعلى بنقطة واحدة من متوسط منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
- +3 نقاط مقارنة بالربع الثاني

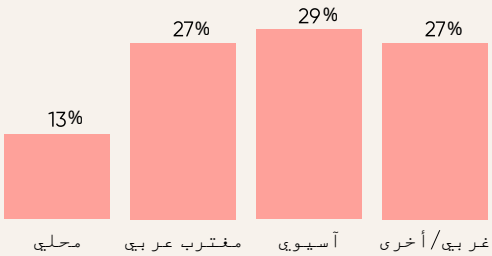
## ماذا يعني هذا؟

يخطط 21% من الموظفين للمغادرة خلال عامين، بانخفاض عن 24% في الربع الثاني. وتزيد نية المغادرة بين الموظفين الوافدين بأكثر من الضعف مقارنةً بمواطني دول مجلس التعاون الخليجي. وعلى مستوى الأسواق، تُسجل الكويت أعلى نسبة من الموظفين الذين يخططون للمغادرة، بينما تُسجل المملكة العربية السعودية أدنى نسبة.

### حسب البلد




### حسب الجنسية




## لماذا هذا مهم؟

تُعدّ نية البقاء مؤشراً قوياً على معدل دوران الموظفين الفعلي. ومع تقدم برامج التوطين، قد يُغفل بسهولة خطر استنزاف الموظفين الأجانب، مع أنهم يمتلكون جزءاً كبيراً من الكفاءات المتخصصة والتشغيلية في المنطقة. وتبقى الثقة العامل الأهم: فالموظفون الواثقون من توجه مؤسستهم هم أكثر عرضة للبقاء.

# 28%

## من أعضاء الفرق يعتزمون ترك مؤسستهم خلال العامين القادمين.

## أكثر من ضعف المعدل بين كبار القادة (12%).



الأساس: سبتمبر، عدد أعضاء الفريق = 227، عدد القادة الكبار = 103.

# نتطلع إلى الأمام

## ما يمكنك فعله لتتميز عن الآخرين



Ipsos
EX3 EMPLOYEE EXPERIENCE EXCHANGE
gcc.weareexe.com
الربع الثالث من عام 2026

# ما يمكنك فعله

## الآن

### 01
**تعامل مع الإجهاد كمقياس حيوي.**

ارتفع مستوى الإجهاد بمقدار 7 نقاط خلال شهر واحد. راقبه باستمرار وتصرف فور ارتفاعه.

### 02
**حدد أين يتوقف الذكاء الاصطناعي.**

كن واضحاً بشأن مكانة الحكم البشري في قرارات التوظيف والأفراد.

### 03
**سدّ فجوة الوصول في الخط الأمامي.**

17% من أعضاء الفريق لا يملكون إمكانية الوصول إلى أدوات الذكاء الاصطناعي في العمل.

## الربع القادم

### 01
**أشرك أعضاء الفريق في وقت مبكر من عملية التغيير.**

يشعرون بأنهم أقل انخراطاً بمقدار 22 نقطة من كبار القادة.

### 02
**اربط كل عملية إطلاق للذكاء الاصطناعي بالوضوح والمهارات.**

يبلغ معدل الاستخدام الأسبوعي 71% مع كليهما، و19% بدون أي منهما.

### 03
**لا تدع نجاح التوطين يحجب خطر استنزاف المغتربين.**

يخطط ما بين 27% إلى 29% من الموظفين المغتربين للمغادرة في غضون عامين.

## للقيادة

### 01
**احمِ مصداقيتك.**

يبقى الوفاء بالالتزامات المحرك الأقوى للدعوة.

### 02
**اختبر مدى ارتياحك للذكاء الاصطناعي مقارنة بارتياح موظفيك.**

يشعر القادة براحة أكبر بمرتين من أعضاء الفريق عندما يتخذ الذكاء الاصطناعي قرارات التوظيف.

### 03
**حافظ على وضوح الاتجاه.**

79% من المشاركين واثقون بمستقبل مؤسساتهم. هذه الثقة تستحق الحماية.

# القائمون على هذا التقرير



EXE: Employee Experience Exchange مجتمع مهني وشركة استشارية مقرّها الإمارات العربية المتحدة، تتمثل رسالتها في تحويل المجتمع من خلال تحويل بيئة العمل. نؤمن بأن أماكن العمل تقع في صميم حياتنا، وأنه عندما يزدهر الناس في عملهم، تزدهر المجتمعات والاقتصادات كذلك. نقوم بتقييم المؤسسات وتقديم الاستشارات لها والشراكة معها لابتكار تجارب للموظفين تواكب طموحاتها. ونجمع متخصصي الموارد البشرية، والاتصال الداخلي، والثقافة المؤسسية، والقيادة في مختلف دول مجلس التعاون الخليجي، ممن يتشاركون الإيمان بأن العمل يمكن ويجب أن يكون أفضل.

تُعدّ Ipsos (إبسوس) واحدة من أكبر شركات أبحاث السوق واستطلاعات الرأي على مستوى العالم، إذ تعمل في 90 سوقاً ويعمل لديها 19,000 موظف. وقد طوّر خبراء الأبحاث والمحللون والعلماء لدينا، بفضل شغفهم الدائم بالاستكشاف، قدرات فريدة متعددة التخصصات توفّر فهماً حقيقياً ورؤى عميقة حول سلوكيات المواطنين والمستهلكين والمرضى والعملاء والموظفين وآرائهم ودوافعهم. وتستند حلولنا الـ75 إلى بيانات أولية مستقاة من استطلاعاتنا ورصد وسائل التواصل الاجتماعي والأساليب النوعية.

# لا تفوتوا الفرصة!

## نبض موظفي دول مجلس التعاون الخليجي:

يتم تحديث برنامج Word on Work كل ثلاثة أشهر

Ipsos

EXE
EMPLOYEE EXPERIENCE EXCHANGE



تابعوا حساب @weareEXE للبقاء على اطلاع!

هل لديك أسئلة؟
تواصل معنا عبر البريد الإلكتروني
hello@weareexe.com