

الإمارات.. نصف الموظفين يعتزمون البقاء في عملهم الحالي



دبي: «الخليج»

كشف استبيان جديد أجراه مؤخراً «بيت.كوم»، بالتعاون مع يوجوف، المنظمة المتخصصة في أبحاث السوق، عن العوامل الرئيسية التي تعزز مستويات ولاء الموظفين تجاه الشركات التي يعملون فيها، حيث أظهرت البيانات أن ثلثي (66%) موظفي الإمارات يشعرون بالولاء تجاه شركاتهم الحالية، كما يعمل 44% من المشاركين في شركاتهم الحالية منذ أربع سنوات أو أكثر. وعلى صعيد آخر، قال 11% فقط من الموظفين بأنهم لا يشعرون بالولاء تجاه شركاتهم، في حين كان بقية المشاركين محايدين بخصوص ذلك.

فوائد ولاء الموظفين

قال 86% من الموظفين في الإمارات إنهم منخرطون للغاية في مهامهم اليومية، كما صرح 51% عن نيتهم بالبقاء في شركاتهم الحالية لفترة طويلة حتى ولو تلقوا رواتب أفضل من شركات أخرى. ويُعتبر الموظفون المخلصون الذين يشاركون بفعالية في العمل ويشعرون بالرضا الركيزة الأساسية في أي شركة، وفي هذا الإطار، يشعر 77% من الموظفين بالفخر عند التحدث عن منتجات شركاتهم وخدماتها، كما أن 71% يوصون بشركاتهم كمكان عمل جيد للآخرين.

ويعتبر الموظفون المخلصون والمنخرطون في مهامهم أكثر إنتاجية وإبداعاً، وقد يساهمون في خفض نفقات الشركات التي يعملون فيها. ووفقاً للاستبيان، تعد جودة العمل الأفضل (75%)، والإنتاجية المتزايدة (65%)، وتحقيق المزيد من الإنجازات (60%) من أهم المزايا المتوقعة لتعزيز ولاء الموظفين.

تمكين الشركات

تعلقاً على نتائج الاستبيان، قالت علا حداد، المديرية الإدارية للموارد البشرية في بيت.كوم: «يسلط استبياننا الأخير الضوء على أهم العوامل المعززة لولاء الموظفين تجاه الشركات التي يعملون فيها حالياً، حيث تسهم مجموعة من العوامل التي تشمل التقدير المستمر والرواتب والمزايا الجيدة في تعزيز شعور الموظفين بالاحترام والتقدير. كما يساهم الموظفون المخلصون في تمكين شركاتهم من تحقيق المزيد من الإنجازات، فهم يسعون دوماً لتحسين أدائهم وإنتاجيتهم من أجل تحقيق نتائج أفضل».

العوامل المساهمة في تعزيز ولاء الموظفين

يركز الاستبيان على أهمية تأسيس استراتيجية خاصة لتعزيز مشاركة الموظفين، فذلك يمنح أصحاب العمل ميزة تنافسية من ناحية تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم على المدى الطويل. ويعتبر الراتب الأساسي (48%) وملاءمة الموظف للوظيفة (34%) والمزايا الإضافية التي تقدمها الشركة (31%) أهم ثلاثة عوامل تؤثر مستويات ولاء الموظفين في الإمارات.

كما أظهر الاستبيان اهتمام الموظفين بضرورة تطوير ثقافة عمل إيجابية في شركاتهم. ويعتبر انعدام الثقة بإدارة الشركة (55%) السبب الرئيسي لعدم شعور الموظفين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بالولاء تجاه شركاتهم الحالية، يلي ذلك انعدام الأمن الوظيفي (39%).

وعندما سُئل المشاركون في الإمارات عما يمكن لأصحاب العمل فعله لزيادة ولاء موظفيهم، صرحوا بأن فرص النمو الوظيفي (54%) والمكافآت/التقدير (48%) والمزايا الإضافية (43%) تعتبر من العوامل الأكثر تأثيراً من هذه الناحية. فرص النمو

من ناحية أخرى، تعتبر قلة فرص النمو (54%) وعبء العمل المرتفع في جميع الأوقات/التوزيع غير المتكافئ لمهام العمل (52%)، وتجاهل اقتراحات الموظفين باستمرار (49%)، وغياب ثقافة التواصل المفتوح مع المدراء المباشرين (49%)، من أهم العوامل التي تؤثر سلباً في ولاء الموظفين.

ومن جهته، قال ظافر شاه، مدير الأبحاث في يوجوف: «يعتبر ولاء الموظفين عاملاً رئيسياً لضمان الاحتفاظ بالقوى العاملة في سوق العمل الحالي سريع التغير. كما أظهر هذا الاستبيان أن بعض العوامل مثل التعويضات والمزايا، وفرص التطوير الوظيفي، وبيئة العمل الإيجابية والعلاقات المتينة في مكان العمل، تعزز مستويات ولاء الموظفين. وعلى صعيد آخر، يعتبر تقديم رواتب ومكافآت تنافسية للموظفين استثماراً ناجحاً لمعظم الشركات العاملة عبر المنطقة».

تم جمع بيانات استبيان «ولاء الموظفين في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا» عبر الانترنت خلال الفترة الممتدة ما بين 14 إبريل وحتى 12 مايو 2022، بمشاركة 3.166 شخصاً من الإمارات، والسعودية، والكويت، وعمان، وقطر، والبحرين، ولبنان، والأردن، والعراق، وفلسطين، وسوريا، واليمن، ومصر، والمغرب، والجزائر، وتونس، وليبيا، والسودان، وغيرها.