

استبيان: 97 % يختارون وظيفتهم بناءً على أسلوب الإدارة



دبي: «الخليج»

كشف استبيان جديد أجراه «بيت.كوم»، أكبر موقع للوظائف في الشرق الأوسط، بعنوان «المدير المثالي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا»، أن 97٪ من المهنيين يختارون وظيفتهم بناءً على الأسلوب الإداري للشركة. كما يفضل أكثر من نصف المجيبين العمل في شركة ذات هيكل تنظيمي واضح، في حين يفضل 45٪ العمل في شركة ذات هيكل إداري مرن.

وعلى الرغم من أن بعض المجيبين يعتقدون بأن الراتب العالي (10٪) هو أكثر أهمية من الإدارة الجيدة (20٪)، إلا أن 71٪ يعتقدون بأن كلا العاملين يتساويان من حيث الأهمية عند اتخاذ قرار قبول وظيفة معينة.

تحفيز الموظفين •

من المعروف أن تحفيز الموظفين ينعكس إيجاباً على الشركة، ولا شك أن المدير يلعب دوراً مهماً للغاية في تحفيز فريق عمله. ووفقاً للمجيبين في الاستبيان، فإن أهم جزء من عمل المدير يتمثل في تحقيق الرؤية وقيادة الجهود (56٪)، وتوزيع المهام والمسؤوليات (21٪)، وإدارة المشاريع الصعبة (17٪)، وتقديم الملاحظات والتدريب (7٪).

وعندما سُئل المجيبون عن طريقة اكتشاف المدير السيئ خلال مقابلة العمل، قال 44٪ منهم إن ذلك يعتمد على طريقة تواصله وشخصيته، في حين قال 31٪ إنه يعتمد على الأسئلة التي يطرحها والمعلومات التي يشاركها، أما نسبة 19٪ فقد صرّحت بأن معرفته وسنوات خبرته هي التي تساعد على اكتشاف ذلك، وقال 5٪ فقط إنهم يعتمدون على حدسهم.

وكشف الاستبيان أن المفاهيم المرتبطة بالإدارة في تطور مستمر، حيث يعتقد معظم المجيبين (65٪) أن التسلسل الهرمي في الشركات ضروري لتوضيح عمل الأمور، بينما يعتقد 33٪ أن هذا التسلسل قد يعتبر أساسياً في الشركات الكبيرة، بينما يعتقد 2٪ فقط أن التسلسل الهرمي غير ضروري ويبطئ من العمل. وتعليقاً على نتائج الاستبيان، قالت علا حداد، المديرية الإدارية للموارد البشرية في «بيت.كوم»: «يسلط استبياننا الضوء على أهمية العلاقة بين المديرين والموظفين، حيث كشف المجيبون عن مجموعة من العوامل الضرورية للمديرين، والتي تمكنهم من بناء فرق عمل متميزة. كما أظهر الاستبيان أهمية الاستثمار في دعم المديرين، حيث إنهم يساهمون في «تعزيز الاقتصاد كونهم يعززون إنتاجية الموظفين».

• صفات المديرين

تتطلب إدارة فرق العمل في الشركات مجموعة أساسية من المهارات الإدارية التي تتطور مع الوقت والخبرة، وبحسب المجيبين، تمثلت السمات الأساسية للمدير الجيد في التواصل بفعالية مع الموظفين والاستماع لهم (50٪)، والقدرة على اتخاذ القرار (28٪)، وامتلاك المهارات التقنية والخبرة (14٪)، بالإضافة إلى المرونة (6٪) والتعاطف (2٪). ويعتقد عدد كبير من المجيبين (71٪) أن عمر المدير ليس لديه أي تأثير على مستوى كفاءتهم، بينما صرح 18٪ من المجيبين بأنهم يفضلون التعامل مع مدير قريب من عمرهم، وقال 11٪ فقط بأنهم يفضلون المدير الأكبر سناً. ويعد المدير أحد أهم العوامل التي تساهم في تعزيز رضا وسعادة الموظفين، وعندما سُئل المجيبون عن مديرهم الحالي أو الأخير، وصفه معظمهم بأنه موهوب ومتقن (80٪)، بينما وصفه 8٪ فقط بأنه يفتقر للمهارة والكفاءة. ويركز المديرون الأكفاء جهودهم للتعرف إلى احتياجات الموظفين وتقديم الحوافز لهم، ما يؤدي إلى بناء بيئة تعزز الشفافية ومشاركة المهارات ضمن فريق عملهم. وقد كشف المجيبون عن أساليب الإدارة المفضلة لديهم، والتي شملت: الأسلوب الديمقراطي (يعتمد على التواصل والتصويت، يركّز على رأي الفريق) (42٪)، والإداري (اتباع القواعد والإجراءات في سبيل تحقيق الأهداف) (29٪)، والاستبدادي (صارم، غير مرن) (14٪)، والأسلوب الذي يركز على الأشخاص أكثر من المهام (الاهتمام بشكل أساسي بالرؤى والقيم) (12٪)، والأسلوب الذي لا يتدخل في شؤون الموظفين (أن يدير الفريق نفسه بنفسه) (4).