

من الموظفين في الإمارات يشعرون بالولاء تجاه شركاتهم 87%



دبي: «الخليج»

كشف استبيان جديد أجراه مؤخراً «بيت.كوم»، بالتعاون مع «يوجوف»، المنظمة المتخصصة بأبحاث السوق، عن العوامل الرئيسية التي تعزز مستويات ولاء الموظفين تجاه الشركات التي يعملون فيها. وأظهرت البيانات أن 44٪ من المشاركين يعملون في شركاتهم الحالية منذ أربع سنوات، أو أكثر. وقال 3 من 5 موظفين في المنطقة أنهم يشعرون بالولاء تجاه شركاتهم الحالية.

ويُعتبر الموظفون المخلصون الذين يشاركون بفعالية في العمل ويشعرون بالرضا، ركيزة أساسية للنجاح في أي شركة. ويشعر 42٪ من الموظفين في الإمارات «بالولاء الشديد» لشركتهم الحالية، بينما يشعر 18٪ منهم «بالولاء إلى حد ما». وفي هذا الإطار، يوصي أكثر من نصف المجيبين (62٪) بشركاتهم كمكان عمل جيد للآخرين، بينما يشعر 70٪ من الموظفين بالفخر عند التحدث عن منتجات شركاتهم وخدماتها. وتُساهم المستويات العالية من ولاء الموظفين وانخراطهم في إنجاز مهامهم في تحسين مستويات الأداء المالي للشركات التي يعملون فيها. وقال 87٪ من الموظفين في الدولة إنهم منخرطون للغاية في مهامهم اليومية، كما صرح 47٪ عن نيتهم بالبقاء في شركاتهم الحالية لفترة طويلة.

حتى، لو تلقوا رواتب أفضل من قبل شركات أخرى

• التكنولوجيا والتدريب

وقالت علا حداد، المدير الإداري للموارد البشرية في «بيت.كوم»: «أظهر الاستبيان الذي أجريناه مؤخراً، تنامي التوجه من قبل أصحاب العمل للاستثمار في مجالات التكنولوجيا والتدريب لدعم إمكانات العمل عن بُعد، وضمان حصول الموظفين على الموارد اللازمة للنجاح في أداء مهامهم الوظيفية. ومن الضرورة بمكان أن تعي المؤسسات أهمية البرامج الهادفة للتعرف إلى الموظفين وتطلعاتهم والتركيز على اهتماماتهم، الأمر الذي قد يؤدي إلى تحفيزهم والارتقاء بمستويات الرضا الوظيفي. على صعيد آخر، تساهم الرواتب والمزايا التنافسية في جذب أفضل المواهب على مستوى القطاع والاحتفاظ بها».

ويعتبر الموظفون المخلصون والمنخرطون في مهامهم أكثر إنتاجية وإبداعاً، وقد يساهمون في خفض نفقات الشركات التي يعملون فيها. ووفقاً للاستبيان، تعد جودة العمل الأفضل (72٪)، والإنتاجية المتزايدة (63٪)، وتحقيق المزيد من الإنجازات (68٪) من أهم المزايا المتوقعة لتعزيز ولاء الموظفين.

• تعزيز مشاركة الموظفين

ركز 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 (51٪) والمزايا الإضافية التي تقدمها الشركة (39٪) وملاءمة الموظف للوظيفة (31٪)، أهم ثلاثة عوامل تؤثر في مستويات ولاء الموظفين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

كما أظهر الاستبيان اهتمام الموظفين بضرورة تطوير ثقافة عمل إيجابية في شركاتهم. ويعتبر انعدام الثقة بإدارة الشركة (60٪) السبب الرئيسي لعدم شعور الموظفين بالولاء تجاه شركاتهم الحالية، يلي ذلك انعدام الأمن الوظيفي (43٪).

وعندما سُئل المشاركون عما يمكن لأصحاب العمل فعله لزيادة ولاء موظفيهم، صرحوا بأن المكافآت/التقدير (54٪) وفرص النمو الوظيفي (47٪) والمزايا الإضافية (45٪) تعتبر من العوامل الأكثر تأثيراً من هذه الناحية. من ناحية أخرى، يعتبر تجاهل اقتراحات الموظفين باستمرار (47٪) وعبء العمل المرتفع في جميع الأوقات/ التوزيع غير المتكافئ لمهام العمل (51٪) وغياب ثقافة التواصل المفتوح مع المديرين المباشرين (51٪)، وقلة فرص النمو (48٪) من أهم العوامل التي تؤثر سلباً في ولاء الموظفين.

• ثقافة عمل إيجابية

وقال ظافر شاه، مدير الأبحاث في «يوجوف»: «تحرص الشركات الناجحة على تكوين ثقافة عمل إيجابية بهدف تحسين مشاركة الموظفين وتحفيزهم، والارتقاء بمستويات ولائهم. ومن المرجح أن يؤدي الشعور بالتقدير لدى الموظفين إلى دفعهم للمشاركة على نحو أفضل، وتشجيعهم على أداء مهامهم الوظيفية بشكل أفضل، ما يؤدي إلى رفع الإنتاجية وتحقيق نتائج أفضل للأعمال. من ناحية أخرى، يؤدي توفير فرص النمو الشخصي والمهني إلى تمكين الموظفين من تطوير مهارات جديدة وتنمية مسيرتهم المهنية في المؤسسة التي يعملون فيها».