لماذا لا يشارك الموظفون أفكارهم في العمل؟

كتبه كارين هارت | 19 يوليو ,2020

ترجمة وتحرير نون بوست

في بحث أجراه الباحثون بجامعة شمال كولورادو بمختبر البحث الاجتماعي، وجد الباحثون أن هناك 5 أسباب تجعل الموظفين لا يتحدثون للمساهمة في حل المشكلات أو اقتراح ابتكارات صغيرة أو حتى الدفاع عن العملاء.

اعتقاد الموظفين أن القادة لا يريدون أفكارهم

يصف الموظفون والمديرون التنفيذيون ما يحدث عندما يقدمون لرؤسائهم فكرة عظيمة أو خطة قابلة للتنفيذ لتحسين العمل، في الكثير من الحالات يتفق الرؤساء مع فكرتهم ويرون أنها جيدة ويمكن تطبيقها، لكنهم بعد ذلك يطلبون منهم العودة للعمل وأدائه بنفس الطريقة القديمة.

يقول 41% من المستجيبين للبحث إن القيادة لا تقدر الابتكار، ويقول 67% منهم إن القيادة تعمل بمفهوم "هكذا كنا نعمل دائمًا"، لذا ما أهمية ذلك؟ إذا لم يعتقد موظفوك أنك بحاجة لأفكارهم بالفعل فإنهم لن يزعجوا أنفسهم بتقديمها.

ما زالت أفكارهم تعمل وعقولهم تفكر لكنها ليست بشأن عملك هذه المرة، سوف تبدأ عقولهم بالتفكير بشكل جانبي، وإما سيتقنون هواياتهم أو سيكتشفون خطوتهم التالية.

لا أحد يسأل

إحدى الأسباب البارزة التي لا يشارك الموظفون أفكارهم بسببها أنه "لا أحد يسأل"، حيث قال 49% من الموظفين في البحث إنهم لا يُسألون بانتظام عن أفكارهم، اعترف العديد من المديرين أن الابتكارات الصغيرة للموظفين وتحسينات خدمة العملاء ضرورية للنجاح، لكنهم لا يملكون طريقة

ما أهمية ذلك؟ ربما تعتقد أنك تطلب الأفكار لأنك تطبق سياسة الباب المفتوح أو أن شركتك تمتلك نظام اقتراحات متطور، لكن ذلك ليس كافيًا لمعظم الموظفين كي يشعروا أنهم مدعوون بصدق للمشاركة، إن السؤال الجيد يتضمن السؤال بشكل منتظم عن أفكار ورؤى محددة.

افتقار الموظفين الثقة للمشاركة

قال 40% من المشاركين إنهم لا يشعرون بالثقة لمشاركة أفكارهم، هذه الإجابة ليست مفاجئة نظرًا لعدد المرات التي طلب منهم المديرون فيها أن يُخفضوا رؤوسهم ويركزوا في العمل مثل أن يقولوا: "لم أوظفك لإصلاح الشركة"، "إنها ليست وظيفتك أن تفكر في هذا الأمر"، "لم أطلب منك أي أفكار"، "المشكلة أننا نمتلك الكثير من الأفكار ولا نرغب في المزيد".

ما أهمية ذلك؟ من السهل أن تؤثر الصمت الآمن، فالناس يتذكرون الأوقات العصيبة أكثر من الأوقات التي يتحدثون فيها وتُسمع أفكارهم، هناك عدة أسباب تجعل موظفيك يفقدون الثقة تتراوح بين سلوكيات المديرين السامة وانعدام الأمان الذي يأتون به من المنزل.

لذا أنت بحاجة لفهم ما يسحق شجاعة الموظفين بروية، وأن تعمل على إزالة الحواجز الحقيقة والخيالية التي تمنع العاملين في فريقك من المساهمة بأفضل أفكارهم.

افتقار مهارات المشاركة الفعالة

في الكثير من الحالات لا يعرف الموظفون ببساطة كيف يتحدثون بطريقة يمكن سماعها، ففي داخلهم نجد أفكارًا مثل: "لقد تأخرت ولم أقم بجميع الأبحاث"، "أعتقد أنني تحمست كثيرًا في دوري الجديد، فلدي العديد من الأفكار لكن يبدو أنهم يعتقدون أنني مغرور وانتقادي".

> إذا كنت ترغب في أن يكتشف الناس المشكلات مع حلها بشكل استباقي أو العثور على مزيد من الحلول الابتكارية فيجب أن تدربهم على ذلك

يقول 45% من المشاركين إن شركاتهم لا تملك تدريبًا متاحًا الآن بشأن حل المشكلات والتفكير النقدي.

ما أهمية ذلك؟ حتى لو كان موظفوك ذوي خبرة فإنهم غالبًا لم يحصلوا على تدريب التفكير النقدي وحل المشكلات المعقدة أو التشجيع على الابتكارات الصغيرة وحل مشكلات فريقهم، وهذه المهارات ليست بديهية بالطبع لمعظم الناس.

لذا إذا كنت ترغب في أن يكتشف الناس المشكلات مع حلها بشكل استباقي أو العثور على مزيد من الحلول الابتكارية فيجب أن تدربهم على ذلك، إذا أردت أن يدافع الموظفون عن العملاء فيجب أن تقدم لهم المهارات الكافية لمعرفة كيفية فعل ذلك من وجهة نظر تجارية متوازنة وأن تقدم لهم أدوات قياس تساعدهم على توجيه عملية صنع القرار.

اعتقاد الموظفين بأنه لن يحدث أي شيء فلا يزعجون أنفسهم

من أكثر المشكلات البارزة حتى في بعض المؤسسات عالية الأداء أن الموظفين مقتنعون بأن أفكارهم سيتم تجاهلها، يقول بعض المديرين أن الموظفين يأتون بشيء ما مرة أو اثنتين، إذا لم نعترف بها سنواجه مشكلة دائمة لفترة وسنقول "يا إلهي كيف لم نر ذلك؟" وسيكون الرد "لقد اكتشفنا ذلك وتحدثنا عن كذا وكذا لكن المدير لم يفعل أي شيء حيال ذلك".

يعتقد 50% من الموظفين أنه عند مشاركة أفكارهم فإنها لن تؤخذ بشكل جدي، كما يقول 56% منهم إنهم يحتفظون بأفكارهم الابتكارية الصغيرة لأنفسهم لأنهم يعتقدون أن الفضل لن يُنسب إليهم بشأن فكرتهم.

ما أهمية ذلك؟ ربما تسأل الناس عن أفكارهم وتستخدمها بالفعل، لكن إذا لم يكن هناك أي رد فعل فإن الموظفين سيفترضون أنه لم يحدث أي شيء، ولا أحد يرغب في تقديم مساهمة لا يُعترف بها أو يتم تقديرها.

إنها طبيعة بشرية أن تتوقف عن المحاولة وتوجه طاقتك نحو ما تعتقد أنه سيقدم الخير، هناك الكثير من الموظفين الأذكياء والمبدعين وحتى المديرين التنفيذيين الذي اتخذوا قرارًا متعمدًا بالتوقف عن تقديم أفكار جديدة لأنهم كانوا يشعرون أنه إضاعة للوقت.

ما الشجاعة؟

عندما سألنا المشاركين من إفريقيا وأوروبا وأمريكا وآسيا والشرق الأوسط عن أكثر تصرف شجاع قاموا به في العمل كانت الإجابات متسقة بشكل كبيرة مثل:

لقد واجهت رئيسي في العمل، لقد شاركت معلومات صادقة لم يرغب أحد في سماعها، لقد دافعت عن زميلي ضد التنمر، لقد قدمت وجهة نظر غير مشهورة، لقد ابتعدت عن موقف سيئ، لقد دافعت عن سيرتي المهنية، لقد فصلت أحد العملاء، لقد عدت إلى المدرسة، لقد اتخذت موقفًا جديدًا.

معظم هذه المواقف لم تكن مواقف شجاعة كبيرة وحاسمة مثل التي نراها في الأخبار، لكنها كانت قصصًا عن المخاطرة باختيارات صغيرة غير مريحة من أجل صالح العمل والفريق والعملاء.

عندما سألنا الموظفين عن شعورهم بعد تلك المواقف تراوحت الإجابات بين: "رائع"، "مريح"، "قوي"، "فخور"، "من الغباء أنني انتظرت كل هذا الوقت"، هذه الأفعال الشجاعة الصغيرة

تتجمع لبناء الابتكار وحل المشكلات على مستوى أكبر، هذه هي قوة ثقافة الشجاعة.

المصدر: فاست كامبني

رابط المقال : https://www.noonpost.com/37693/