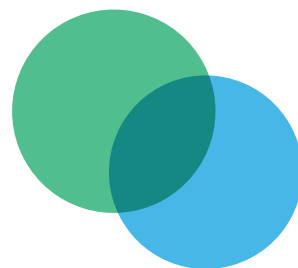


کار کردن از نگاه نسل جدید کارجویان



نتایج نظرسنجی **چندین** درباره نگاه کارجویان جوان
به فرایندهای کاری در شرکت‌های ایرانی
آبان ۱۴۰۳

کارکنان یک شرکت نسبت به موقعیت‌های ویژه‌ای که در آن قرار می‌گیرند، چطور رفتار می‌کنند؟ آیا آنها فرصت کافی برای اشتباه‌کردن، کسب تجربه و خلق نتایج بهتر در اختیار دارند؟ آیا فرهنگ سازمانی در شرکت‌های ایرانی این فضا را برای کارکنان ایجاد کرده تا بتوانند در محیطی آرام و با کمترین چالش به یک دیگری بازخورد بدهند؟ آیا آنها انگیزه‌ای تلاش بیشتر در راستای رسیدن به نتایج عالی دارند؟

پاسخ هرکدام از این سؤالات چه بله و چه خیر، می‌تواند ناشی از دو موضوع باشد: اول؛ فرهنگ سازمانی قوی که به درستی درباره آن تصمیم‌گیری شده و به خوبی در سازمان پیاده‌سازی شده است و دوم؛ دریافتی که انسان‌ها از بازار کار دارند. «چندین» در یک نظرسنجی از بازدیدکنندگان غرفه توسن در چهاردهمین نمایشگاه کار دانشگاه صنعتی شریف تلاش کرده تا با قرار دادن مشارکت‌کنندگان در موقعیت‌های مختلف؛ تصمیم آنها را بررسی کند و ببیند کارجویان جوانی که این روزها آماده شروع به کار هستند چه دریافتی از محیط کار دارند، چه تصمیماتی در موقعیت‌های ویژه خواهند گرفت و چقدر با فرهنگ سازمانی محیط‌های کاری در شرکت‌های ایرانی آشنا هستند.

بازدیدکنندگان این نمایشگاه عموماً از دانشجویان جویای کار یا علاقه‌مند به بازار کار هستند که نظرات آنها می‌تواند از جامعه کارجویان جوان نخبه، نمایندگی کند.



«چندین» پلتفرمی برای خلق تجربه اشتراک دیدگاه‌هاست که توسط توسن معرفی شده است. نظرسنجی «چندین»، با تأکید بر مزایای جمع‌سپاری (CROWDSOURCING)، دیدگاه‌های متنوع را در کنار هم قرار می‌دهد و با مخاطبان به اشتراک می‌گذارد. رویکرد اصلی «چندین»، امکان مشاهده نظرات گوناگون در کنار یکدیگر است و به این ترتیب به کاربر برای پذیرش تنوع دیدگاه‌ها، گوناگونی سلیقه و درک واقع‌بینانه‌تر مسائل یاری می‌رساند تا به راه‌حل‌های کاربردی‌تری دست پیدا کند.

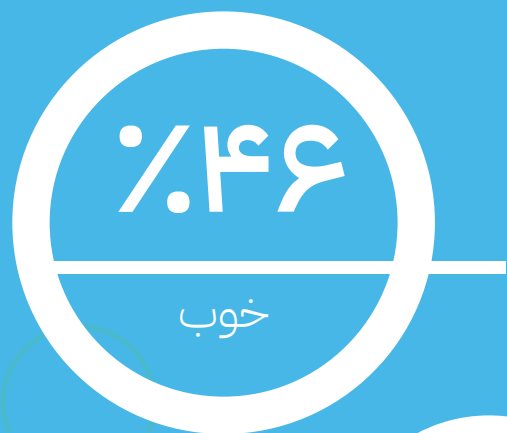
ایجاد فضایی برای گفتگو و هم‌افزایی بین کارکنان همیشه یکی از دغدغه‌های دپارتمان منابع انسانی در هر سازمانی بوده است. شاید به همین خاطر است که این روزها اصطلاح «روحیه کار تیمی» را در بسیاری از نیازمندی‌های آگهی‌های شغلی پیدا می‌کنیم. در طرف مقابل کارجویان جوان چندان علاقه‌ای به گفتگو و سؤال کردن ندارند. شرکت‌کنندگان نظرسنجی چندین در پاسخ به سؤال «چقدر احتمال دارد درباره موضوع مبهمی که لزوماً به شما ارتباطی ندارد، سؤال پرسید و گفتگو کنید؟» بیشتر احتمال کم را انتخاب کرده‌اند. به طوری که ۵۳ درصد از شرکت‌کنندگان گفته‌اند احتمال کمی دارد که در ارتباط با موضوعات مبهمی که لزوماً به آنها مربوط نیست سؤال پرسند و گفتگو کنند. ۶ درصد گفته‌اند در این زمینه شناخت دقیقی از خود ندارند و ۴۱ درصد گزینه «احتمال خیلی زیاد» را انتخاب کرده‌اند.

از نگاه شرکت‌کنندگان در نظرسنجی چندین، در محیط‌های کاری ظرفیت کافی برای گفتگو و رفع ابهام وجود دارد. ۴۶ درصد پاسخ‌دهندگان چنین نظری دارند. ۲۹ درصد گفته‌اند در این زمینه تجربه‌ای ندارند و ۲۵ درصد معتقدند در شرکت‌ها ظرفیت کافی برای گفتگو و رفع ابهام وجود ندارد.

آنها علاقه‌ای به بازخورد ندارند



با توجه به تجربه شما در محیط‌های کاری
چقدر ظرفیت گفتگو برای رفع ابهام وجود دارد؟



تجربه ای در
این زمینه ندارم



چقدر احتمال دارد درباره موضوع مبهمی که
لزوماً به شما ارتباطی ندارد، سوال پرسید و گفتگو کنید؟



شناخت دقیقی
از خودم ندارم

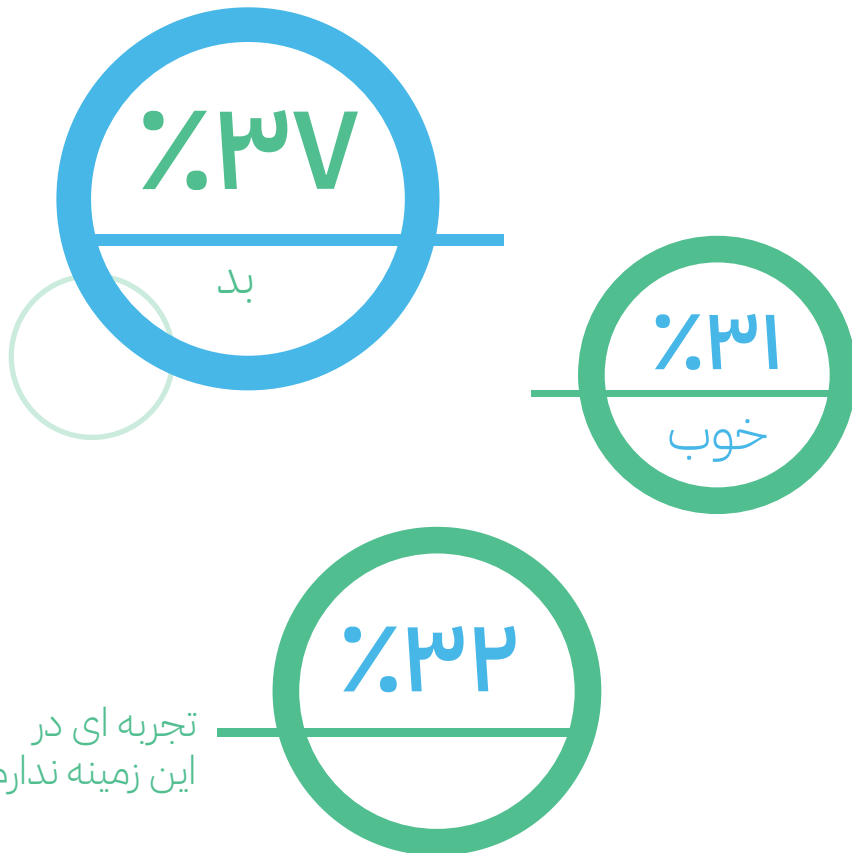




پروژه‌ای به شما محول شده که به شدت پرچالشه و ممکنه به خاطر موضوعات جدید نتونید به درستی انجامش بدید و به جایگاه شما در ذهن همکاران تون آسیب بزنه. چقدر احتمال داره این موقعیت رو بپذیرید؟



با توجه به تجربه شما، در محیط‌های کاری چقدر برای اشتباه و جبران اون به افراد فرصت داده می‌شه؟



تا چه حد اهل خطر کردن هستید؟

در نظرسنجی چندین برای شرکت‌کنندگان موقعیتی فرضی تعریف شده تا میزان استقبال آنها از اشتباه و یادگیری را بسنجد. در پاسخ به سؤالی با این عنوان «پروژه‌ای به شما محول شده که به شدت پرچالشه و ممکنه به خاطر موضوعات جدید نتونید به درستی انجامش بدید و به جایگاه شما در ذهن همکارتون آسیب بزنه. چقدر احتمال داره این موقعیت رو بپذیرید؟» ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان گزینه «به احتمال کم» را انتخاب کرده‌اند.

هفت درصد گفته‌اند شناخت دقیقی از خود در این زمینه ندارند و ۴۳ درصد گفته‌اند اهل ریسک کردن هستند به احتمال زیاد پروژه قبول می‌کنند.

درباره اینکه آیا در محیط‌های کاری به افراد برای اشتباه و جبران آن فرصت داده می‌شود، اختلاف نظر وجود دارد. در کنار ۳۲ درصد شرکت‌کنندگان که گفته‌اند تجربه‌ای در این زمینه ندارند؛ ۳۱ درصد معتقدند در محیط‌های کاری فرصت خوبی برای اشتباه و جبران آن به افراد داده می‌شود و ۳۷ درصد گفته‌اند چنین شرایطی بر محیط‌های کاری حاکم نیست.

دانشجویان جویای کار علاقه‌ای به بازخورد دادن ندارند

در یکی از سؤالات نظرسنجی چندین، چنین موقعیتی برای شرکت‌کنندگان توصیف شده که «همکار شما در حال انجام کاریه که مستقیماً به وظایف شما ربطی نداره. اگه فکر کنید داره اشتباه می‌کنه، چقدر احتمال داره بهش بازخورد بدید؟» و تنها ۳۴ درصد پاسخ‌دهندگان احتمال بازخورد دادن را بالا دانسته‌اند. هشت درصد شرکت‌کنندگان گفته‌اند شناخت دقیقی از خود ندارند و ۵۸ درصد شرکت‌کنندگان که اکثریت را تشکیل می‌دهند، گزینه «احتمال کم» را انتخاب کرده‌اند. موضوعی که نشان می‌دهد شرکت‌کنندگان در این نظرسنجی چندان به بازخورد دادن علاقه‌ای ندارند.

با این وجود، شرکت‌کنندگان نظرسنجی محیط‌های کاری را فضای نسبتاً مناسبی برای بازخورد دادن می‌دانند. از آنها پرسیده شده «با توجه به تجربه شما، فرهنگ بازخورد دادن و گرفتن، چقدر در محیط‌های کاری جا افتاده؟» و در کنار ۵۲ درصد شرکت‌کنندگان که گفته‌اند تجربه‌ای در این زمینه ندارند؛ ۲۸ درصد گزینه «خوب» و ۲۰ درصد گزینه «بد» را انتخاب کرده‌اند که نشان می‌دهد از نگاه بیشتر کارجویان، در محیط‌های کاری فرهنگ بازخورد جا افتاده است.

?

همکار شما در حال انجام کاریه که مستقیما به وظایف شما ارتباطی نداره. اگه فکر کنید داره اشتباه می‌کنه، چقدر احتمال داره بهش بازخورد بدید؟

۳۴٪

به احتمال خیلی زیاد

۸٪

شناخت دقیقی از خودم ندارم

۵۸٪

به احتمال کم

?

با توجه به تجربه شما، فرهنگ بازخورد دادن و گرفتن، چقدر در محیط‌های کاری جا افتاده؟

۲۸٪

خوب

۵۲٪

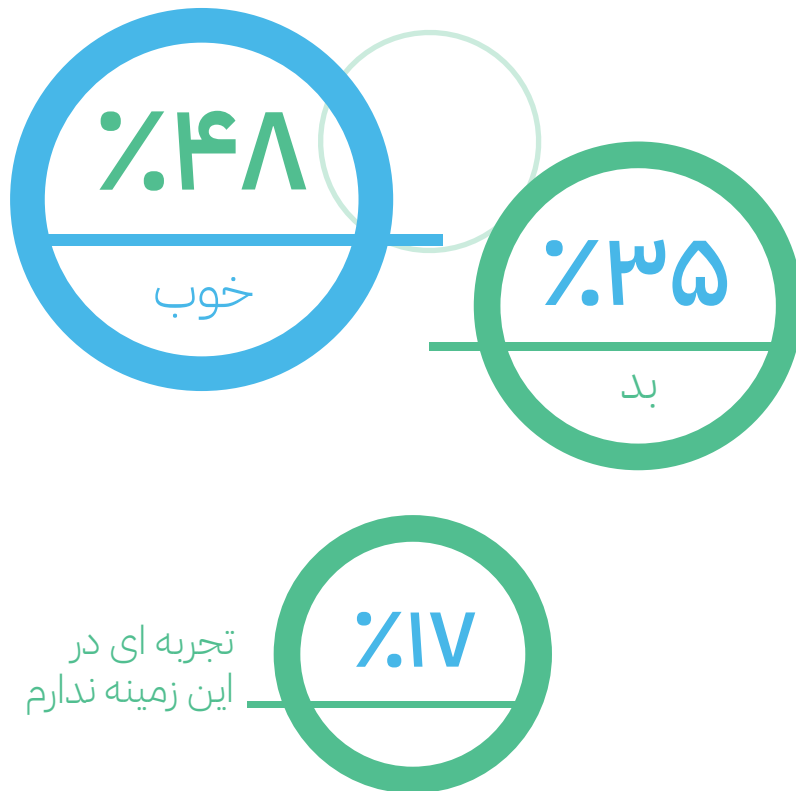
تجربه ای در این زمینه ندارم

۲۰٪

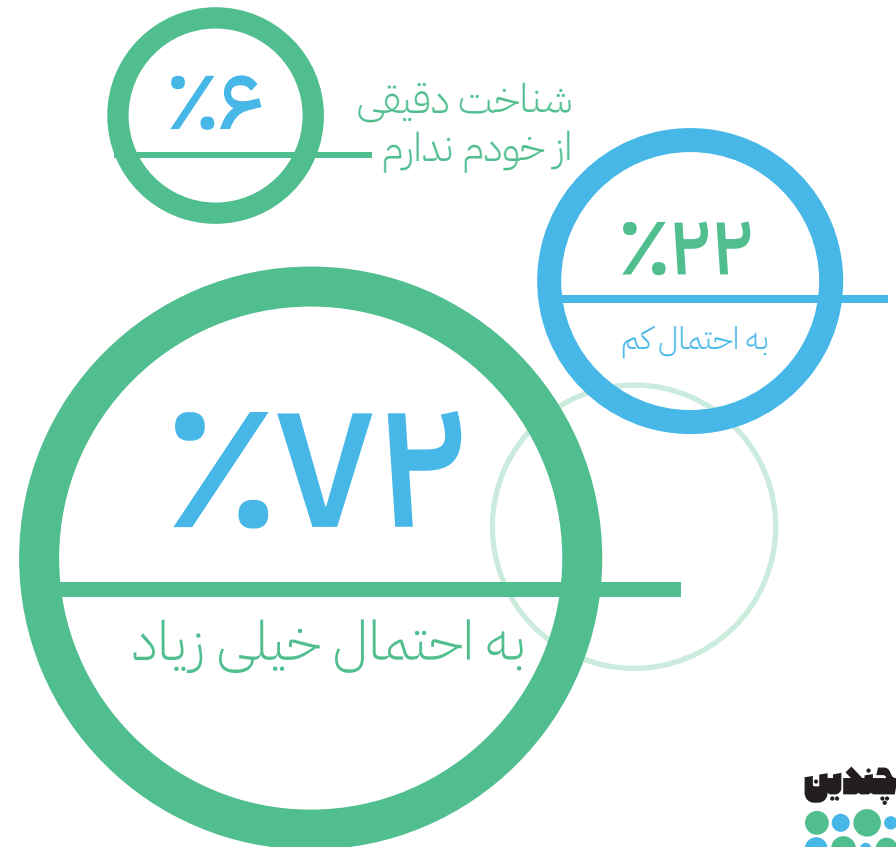
بد



براساس تجربه شما، در محیط‌های کاری،
نتیجه بهتر چقدر نسبت به سرعت انجام کار،
اولویت داره؟



چقدر احتمال داره برای انجام بعضی وظایف کاری،
کمتر استراحت کنید تا وظیفه‌ای رو که برای شما
تعریف شده با نتیجه خیلی بهتر انجام بدید؟



شرکت‌کنندگان در نظرسنجی چندین به تعادل بین کار و زندگی اهمیت کمتری قائل هستند و برای دستیابی به نتایج بهتر حتی به قیمت استراحت کمتر، نهایت تلاش را به خرج می‌دهند. آنها در پاسخ به این سؤال که «چقدر احتمال دارد برای انجام بعضی وظایف کاری، کمتر استراحت کنید تا وظیفه‌ای رو که برای شما تعریف شده با نتیجه خیلی بهتر انجام بدید؟» ۷۲ درصد گزینه «به احتمال خیلی زیاد» را انتخاب کرده‌اند که نشان از تعهد آنها به نتیجه کار دارد. هرچند؛ چنین روحیه‌ای می‌تواند تعادل کار و زندگی را از بین ببرد. ۲۲ درصد شرکت‌کنندگان نظر مخالفی دارند و احتمال این موضوع را کمتر می‌دانند و ۶ درصد گفته‌اند برای پاسخ به این سؤال شناخت دقیقی از خود ندارند.

از نگاه کارجویان، شرکت‌ها بیشتر به نتیجه کار اهمیت می‌دهند تا سرعت انجام آن. ۴۸ درصد شرکت‌کنندگان در نظرسنجی چندین، در پاسخ به سؤال «براساس تجربه شما، در محیط‌های کاری، نتیجه بهتر چقدر نسبت به سرعت انجام کار اولویت دارد؟» جواب مثبت را انتخاب کرده‌اند. ۳۵ درصد این موضوع را رد کرده و ۱۷ درصد گفته‌اند تجربه‌ای در این زمینه ندارند.

در تلاش برای رسیدن به نتیجه بهتر



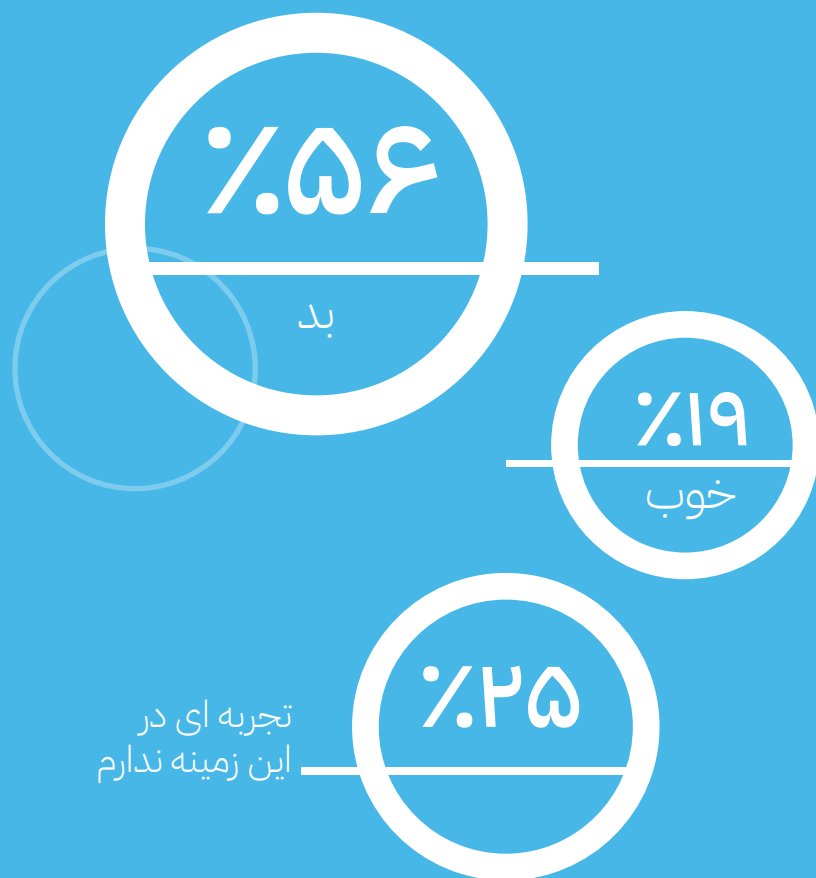
نتیجه عالی را از بازیکنان جدید بازار کار انتظار داشته باشید

«وظیفه مهمی به شما محول شده. در نیمه ره، یک روش دیگه برای انجام کار پیدا می‌کنید که ممکنه نتیجه خیلی بهتره خلق کنه اما به زمان بیشتری نیاز داره و انجام دادنش سخت‌تره. چقدر احتمال داره به سراغ راه حل دوم بروید؟» ۶۸ درصد شرکت‌کنندگان در پاسخ به این سؤال گفته‌اند به احتمال زیاد سراغ راه حل دوم خواهند رفت. ۲۸ درصد آنها ترجیح می‌دهند کار سر موقع اما نه با نتیجه خیلی عالی تمام شود و ۴ درصد گفته‌اند در این زمینه شناخت دقیقی از خود ندارند و معلوم نیست چه تصمیمی خواهند گرفت. موضوعی که نشان می‌دهد کارجویان جوان تا حد زیادی به نتیجه بهتر وفادارند و ترجیه می‌دهند با تلاش و زحمت بیشتر، فراتر از انتظارها ظاهر شوند.

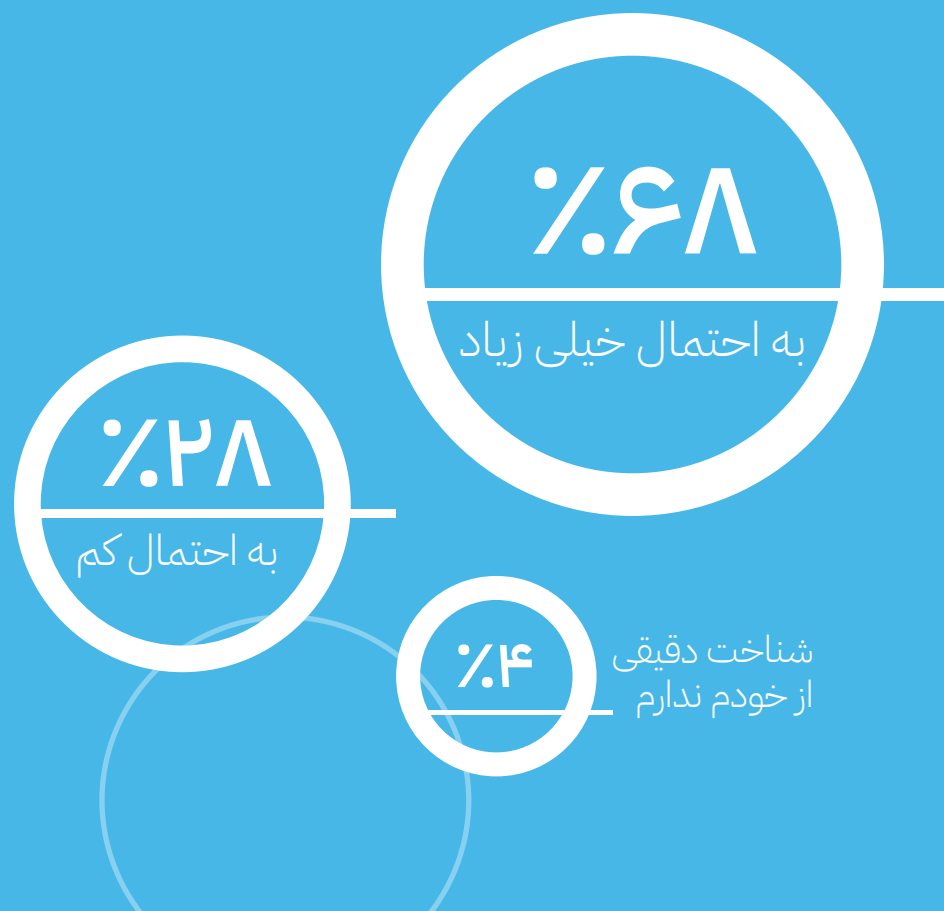
از نگاه شرکت‌کنندگان در نظرسنجی چندین، در طرف مقابل شرکت‌ها چندان تمایلی به نتایج عالی ندارند. وقتی از آنها پرسیده شده «براساس تجربه شما چقدر در محیط‌های کاری برای ارائه نتیجه فراتر از انتظار به افراد انگیزه داده می‌شود؟» ۵۶ درصد پاسخ منفی را انتخاب کرده‌اند و معتقدند با وجود انگیزه آنها برای ارائه نتیجه فراتر از انتظار، شرکت‌ها چندان تمایلی به این موضوع ندارند و می‌خواهند هر کاری در معمولی‌ترین حالت ممکن بدون زمان و هزینه بیشتر انجام شود. ۱۹ درصد معتقدند شرکت‌ها به افراد پرتلاش انگیزه بیشتری می‌دهند و ۲۵ درصد گفته‌اند تجربه‌ای در این زمینه ندارند.



براساس تجربه شما، چقدر در محیط‌های کاری
برای ارائه نتیجه فراتر از انتظار به افراد انگیزه
داده می‌شود؟



وظیفه بسیار مهمی به شما محول شده. در نیمه راه،
یک روش دیگر برای انجام کار پیدا می‌کنید که ممکنه
نتیجه خیلی بهتری خلق کنه اما زمان بیشتری نیاز داره
و انجام دادنش سخت‌تره. چقدر احتمال داره به سراغ
راه حل دوم برید؟



چندین



تجربه اشتراک دیدگاهها

برای فرعه‌کنشی روزانه اسکن کنید
۵ کارت اعتبار خرید یک میلیون تومانی



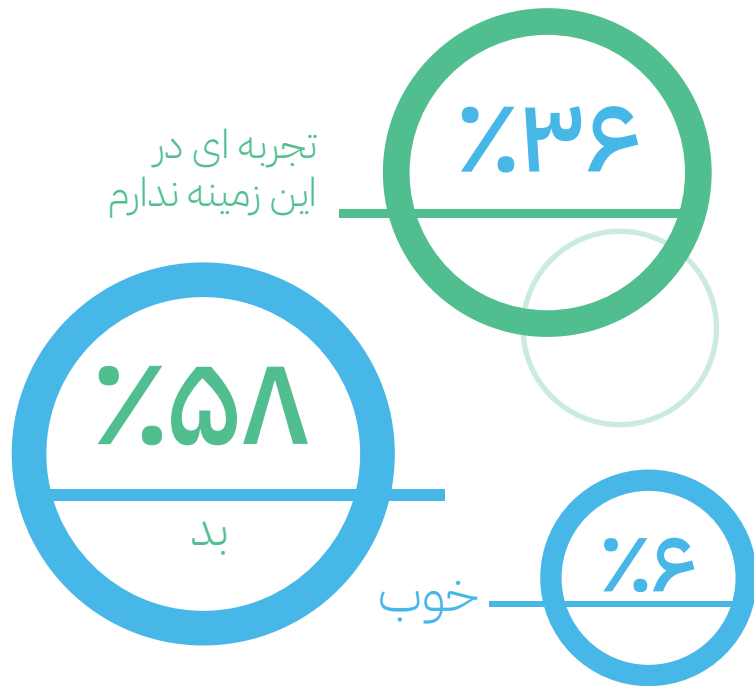
جایگاه ویژه

فرهنگ سازمانی در نگاه کارجویان جوان

موقعیتی را فرض کنید که در یک مصاحبه شغلی متوجه می‌شوید فرهنگ سازمان با ارزش‌های شما همخوانی ندارد، اما حقوق بیشتری نسبت به بازار به شما پیشنهاد می‌شود. چقدر احتمال دارد چنین موقعیت شغلی را بپذیرید؟ کارجویان جوان گفته‌اند در چنین موقعیتی فرهنگ سازمانی برایشان ارزش بیشتری دارد. به طوری که ۶۱ درصد گفته‌اند احتمال پذیرش چنین موقعیت شغلی برایشان کم است و ۳۳ درصد گفته‌اند با وجود عدم تطابق فرهنگ سازمانی، به خاطر حقوق بیشتر این موقعیت را قبول می‌کنند. در این میان ۶ درصد گفته‌اند شناخت دقیقی از خود ندارند یا با این فرضیات قادر به تصمیم‌گیری نیستند. همانقدر که فرهنگ سازمانی برای کارجویان جایگاه ویژه‌ای دارد، احتمالاً شرکت‌ها چنین دغدغه‌ای را به نمایش نمی‌گذارند. چراکه از نگاه شرکت‌کنندگان در نظرسنجی، ۵۸ درصد معتقدند شرکت‌ها در مدیریت هدفمند فرهنگ سازمانی نسبت به حالت طبیعی ایجاد آن با تعاملات انسانی موفق نیستند. تنها ۶ درصد نظر مخالف دارند و ۳۶ درصد گفته‌اند تجربه‌ای در این زمینه ندارند.



براساس تجربه شما، شرکت‌ها در مدیریت هدفمند فرهنگ سازمانی نسبت به حالت طبیعی ایجاد اون با تعاملات انسانی، چقدر موفق هستند؟



در یک مصاحبه شغلی متوجه می‌شید فرهنگ سازمان با ارزش‌های شما هم‌خوانی ندارد اما حقوق بیشتری نسبت به بازار بهتون پیشنهاد می‌شود. چقدر احتمال دارد این موقعیت شغلی رو بپذیرید؟

