

‘5 สัญญาณ’ เตือนภัยที่ทำงานเป็นพิษ ต้นเหตุพนักงานฝ่มือดีลาออกแม้ได้ค่าจ้างแพง

โดย THE STANDARD WEALTH
15.04.2022



ผลงานวิจัยหลายฉบับบ่งชี้ว่าหนึ่งในสาเหตุหลักๆ ที่ทำให้พนักงานมีฝ่มือดีลาออกจากบริษัทแม้ว่าจะมีผลตอบแทนมากมายเพียงใด ก็คือวัฒนธรรมองค์กรและที่ทำงานเป็นพิษ หรือ Toxic Culture/ Toxic Workplace ซึ่งรายงานการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยี MIT ระบุว่าสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพิษ ทำให้พนักงานทำงานอย่างไม่มีความสุขยอมตัดใจจากงานที่ทำอยู่

ทั้งนี้ MIT Sloan Management Review ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นพิษทำให้คนลาออกมากกว่า 10 เท่า เมื่อเทียบกับค่าแรงรายได้ที่บริษัทจ่ายให้ ขณะเดียวกันทีมนักวิจัยชุดเดียวกันนี้ก็ได้เดินหน้าศึกษาแบบเจาะลึกต่อไปว่า ลักษณะหรือหน้าตาของวัฒนธรรมองค์กรเป็นพิษเป็นอย่างไร

ทีมวิจัยได้วิเคราะห์คำตอบของพนักงานจำนวน 1.4 ล้านคน จากเกือบ 600 บริษัทชั้นนำทั่วสหรัฐฯ ก่อนพบว่าพนักงานได้ให้นิยามที่ทำงานเป็นพิษไว้ 5 รูปแบบด้วยกัน คือ แบ่งแยกเลือกปฏิบัติ, ไม่เคารพให้เกียรติ, ปราศจากจรรยาบรรณ, โหดเหี้ยมไร้ความปราณี และการดูหมิ่นทำร้ายร่างกาย

ซาริ ลี ซูล นักวิจัยที่ทำการศึกษานี้ครั้งนี้อธิบายว่า พนักงานลูกจ้างต่างมีความเห็นเกี่ยวกับด้านมืดขององค์กรที่ทำงานอยู่แตกต่างกันออกไป ประเด็นความเห็นส่วนใหญ่ก็ไม่ส่งผลกระทบทางอารมณ์และผลการประเมินภาพรวมขององค์กรแต่อย่างใด ดังนั้นปัจจัยปัญหาที่คิดออกมานี้เป็นสิ่งที่ทีมวิจัยพิจารณาแล้วว่ามีความเป็นไปได้ทั้ง 5 ลักษณะของสถานที่ทำงานเป็นพิษเหล่านี้ จะทำให้บริษัทต้องเสียหายคิดเป็นมูลค่าหลายพันล้านดอลลาร์ เนื่องจากพนักงานมีฝ่มือดีลาออกสำหรับในส่วนของการวิเคราะห์ ทีมนักวิจัยได้เน้นไปที่หัวข้ออื่นๆ ในการแสดงความเห็นของบรรดาพนักงาน ซึ่งสัมพันธ์กับคะแนนเชิงลบด้านวัฒนธรรมของบริษัทและอัตราการออกจากงานในระดับสูง ตั้งแต่เดือนเมษายน-กันยายน 2021

ซูลกล่าวว่าประเด็นที่เกิดขึ้นไม่ได้แค่สร้างความรำคาญให้กับพนักงานเท่านั้นแต่ยังเป็นตัวจุดชนวนให้พนักงานเกิดปฏิกริยาและอารมณ์ทางลบที่จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกวิตกกังวล โดยที่บางรายกลายเป็นคนหวาดกลัวที่ทำงานไปเลยก็มี



1. สำหรับนิยามที่ทำงานเป็นพิษนิยามแรก ก็คือ Non-inclusive หรือการแบ่งแยกเลือกปฏิบัติ

กล่าวคือ เป็นสถานที่ทำงานที่ทำให้คนต่างเชื้อชาติ ต่างภาษา ต่างเพศ ต่างรสนิยม ต่างวัย หรือมีความบกพร่องทางด้านร่างกาย รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือรู้สึกถูกแบ่งแยกกีดกันออกจากงานหรือการตัดสินใจ

2. ในส่วนของสถานที่ทำงานเป็นพิษแบบที่ 2 ก็คือการไม่เคารพให้เกียรติ (Disrespectful)

ซึ่งหมายถึงการขาดการพิจารณาไตร่ตรองให้ที่ถ้วนรอบคอบ ขาดมารยาท และขาดการให้เกียรติผู้อื่นตามความเหมาะสม โดยงานวิจัยก่อนหน้านี้พบว่า การขาดความเคารพเป็นปัจจัยทำนายที่แข็งแกร่งที่สุดประการหนึ่ง ที่บอกได้ว่าพนักงานในภาพรวมจัดอันดับวัฒนธรรมองค์กรไว้อย่างไร



3. Unethical Behavior หรือพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ

ก็คือการไม่ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับพนักงาน ซึ่งหมายถึงรวมถึงองค์กรที่ไม่ซื่อสัตย์หรือขาดการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยและความสะอาดถูกหลักอาชีวอนามัยเพื่อคอยปกป้องความปลอดภัยของพนักงาน

4. ขาดความเมตตาปราณีเพื่อนร่วมงานคิดแต่จะแข่งขันหรือพร้อมແวงข้างหลังเสมอ

สถานที่ทำงานที่ขาดความเมตตาปราณีเพื่อนร่วมงานคิดแต่จะแข่งขันหรือพร้อมແวงข้างหลังเสมอ ย่อมเป็นสถานที่ทำงานที่ใครเข้าไปทำงานย่อมไม่มีความสุข โดยจากการสำรวจความเห็นของพนักงานพบว่า ต่อให้ทำงานไม่เข้าหากัน หรือไม่ประสานกันได้ดีสักเท่าไร ก็ไม่มีผลต่อความรู้สึกเท่ากับเพื่อนร่วมงานที่คิดจะແวงข้างหลังตนเอง



5. การจัดการที่ลำเอียงเป็นเจตต่อการกลั่นแกล้ง การล่วงละเมิด และความเกลียดชัง

โดยรายงานของ Glassdoor พบว่า เกือบ 1 ใน 3 ของพนักงานยอมรับว่าลาออกเพราะรู้สึกว่าผู้จัดการลำเอียงหรือถูกบุคคลในระดับบริหารจัดการล่วงละเมิด

ผู้เชี่ยวชาญสรุปว่า สถานะที่ทำงานเป็นพิษเป็น ปัญหาที่สามารถสร้างความเสียหายคิดเป็น มูลค่าหลายพันล้านดอลลาร์ เพราะเมื่อผู้คน ลาออกเนื่องจากวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นพิษ ย่อมเป็นการระหนึกต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการจัดสรรจัดหาพนักงานใหม่เข้ามาทำงานก็ ยัวยต้องเสียเวลาฝึกอบรม ปรับตัว ถือเป็นต้นทุน การธุรกิจรูปแบบหนึ่ง

นอกจากนี้บริษัทยังต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้นเพราะพนักงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อม ที่เป็นพิษจะมีระดับความเครียด ความเหนื่อย หน่าย ปัญหาสุขภาพจิตและความเครียดอื่นๆ ที่อาจนำไปสู่สุขภาพร่างกายที่ไม่ดี

โดยข้อมูลจากสมาคมบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์ หรือ The Society for Human Resource Management ระบุว่า พนักงาน 1 ใน 5 ลาออกจากงาน เนื่องจากวัฒนธรรมที่ เป็นพิษ ซึ่งทำให้ธุรกิจต้องเสียค่าใช้จ่ายมากกว่า 4.4 หมื่นล้านดอลลาร์ต่อปีก่อนการลาออก ครั้งใหญ่

ด้านข้อมูลของ Gallup พบว่า การที่พนักงาน ลาออกและหางานทำหมายถึงประสิทธิภาพการ ทำงานขององค์กรที่จะลดลงไป และการแทนที่ พนักงานอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงถึง 2 เท่าของ เงินเดือนประจำปีของพนักงาน

ทั้งนี้ นักวิจัยของสถาบัน MIT กล่าวว่า ด้วยโลก ธุรกิจในปัจจุบันที่มุ่งเน้นไปที่การรักษาพนักงาน และการจ้างงานให้มากที่สุด ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องจัดตั้งและสร้างแบบจำลองของ วัฒนธรรมที่สนับสนุนและครอบคลุมเท่าเทียม คนทุกกลุ่ม ท่ามกลางการระบาดของไวรัสโควิด ที่ได้เปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานของคนยุคใหม่ ไปอย่างสิ้นเชิง



ยิ่งไปกว่านั้น ทีมวิจัยยังแนะนำให้บรรดาผู้นำธุรกิจทั้งหลายให้ความสำคัญกับคนกลุ่มน้อยของบริษัทด้วย เพราะต่อให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ค่อนข้างดีพร้อม แต่หากมีคนส่วนน้อยที่รู้สึกไม่ได้รับความไม่เป็นธรรม ความ ขัดแย้งนั้นก็ก่อให้เกิดสถานะที่ทำงานที่เป็นพิษได้

ที่มา <https://thestandard.co/5-signs-work-poisonous/>

อ้างอิง:

<https://www.cnbc.com/2022/03/31/these-are-the-5-biggest-signs-of-a-toxic-workplace.html>