

**1**

**39%**



از کارمندان معتقدند که در محل کارشان به میزان لازم از آنان تقدیر و تشکر صورت نمی‌پذیرد و این موضوع سبب کاهش اشتیاق آنان برای کار و در نهایت منجر به کاهش میزان بهره‌وری می‌شود.

**۱۱ آمار ارزشمند در رابطه با بازخوردهای کارمندان**



در اینفوگرافی پیش رو به ۱۱ مورد از آمارهای موجود در رابطه با بازخوردهای منتشر شده از سوی کارمندان خواهیم پرداخت که دانستن آنها می‌تواند زمینه را برای اصلاح وضعیت موجود در سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت افزایش بهره‌وری فراهم کند.

**3**


**۲ برابر کمتر**



در صورت عدم وجود یک رابطه مؤثر میان مدیران و کارمندان، میزان مشارکت کارکنان در فرآیند انجام امور به میزان ۲ برابر کاهش می‌یابد که این موضوع ضرورت ایجاد و حفظ یک رابطه سالم و دوستانه میان کارمندان و مدیران را متذکر می‌شود.

**2**

**14.9%**



در شرکت‌هایی که به صورت منظم به بازخوردهای کارمندان توجه شده و در جهت بهبود فضای کار تلاش می‌شود، میزان ضرر و زیان مالی ۱۴/۹ درصد از سایر سازمان‌ها و شرکت‌هایی که به بازخوردهای منتشر شده از سوی کارمندان توجه ندارند کمتر است.

**5**

**4/10**



در صورت عدم دریافت بازخوردهای مؤثر از سوی مدیران، از هر ۱۰ کارمند چهار نفر خود را جزئی از فعالیتهای شرکت نمی‌دانند و این موضوع سبب کاهش قابل توجه میزان بهره‌وری این افراد می‌شود.

**4**

**۳۰ برابر بیشتر**



در صورت وجود یک رابطه پایدار و مؤثر میان مدیران و کارمندان و همچنین توجه مدیران به توانمند ساختن کارکنان خود، میزان مشارکت کارمندان در فرآیند انجام امور جاری شرکت به میزان ۳۰ برابر افزایش می‌یابد.

**7**

**65%**



براساس اطلاعات موجود ۶۵ درصد از کارکنان خواهان دریافت نظرات و بازخوردهای مدیران خود هستند و معتقدند ارائه چنین بازخوردهایی منجر به افزایش دانش آنان از کیفیت انجام وظایفشان شده و به آنها در افزایش میزان بهره‌وری کمک می‌کند.

**6**

**43%**



براساس آمارهای منتشر شده ۴۳ درصد از کارمندانی که دست‌کم در سه هفته گذشته یک بازخورد از سوی مدیران خود دریافت می‌کنند همواره خود را بخشی از سازمان متبوع‌شان می‌دانند و میزان بهره‌وری آنان به صورت قابل توجهی افزایش می‌یابد. در مقابل ۱۸٪ از کارمندان حتی با وجود دریافت نظرات مدیران در رابطه با میزان و کیفیت انجام کار آنان، از بازدهی پایینی برخوردارند.

**9**

**98%**



۹۸ درصد از کارمندان گفته‌اند در صورت اهمیت ندادن مدیران به کیفیت کار آنها و عدم وجود رابطه‌ای مستحکم و تعامل پایدار و سازنده، قادر نخواهند بود به میزان لازم درگیر فرآیند انجام امور محوله شده و به وظایفشان عمل کنند. این موضوع به معنای آن است که وجود ارتباط میان کارکنان و مدیران امری ضروری بوده و مدیران باید برای افزایش بازدهی مجموعه تحت مدیریتشان زمینه را جهت افزایش انگیزه کارمندانشان فراهم کنند.

**8**

**58%**



از سوی دیگر ماجرا تنها ۵۸ درصد از مدیران معتقدند که به میزان لازم با کارمندان خود در ارتباط بوده و نظرات، پیشنهادات و انتقادهای خود را به آنان منتقل می‌کنند.

**11**


**78%**



از کارکنان می‌گویند تقدیر و تشکر از آنها بابت انجام صحیح وظایفشان در محیط کار موجب افزایش انگیزه آنها می‌شود. بر کسی پوشیده نیست که کارمندان با انگیزه موجب رشد اقتصادی شرکت شده و آن را به سوی موفقیت‌رهنمون می‌کنند.

**10**

**69%**



از کارمندان می‌گویند در صورت تقدیر از فعالیت‌های آنان در محیط کار، حاضرند سخت‌تر کار کنند. این جمله به خوبی نشان می‌دهد که دور شدن مدیران از مجموعه تحت مدیریتشان نه تنها موجب افزایش اهمیت آنان نمی‌شود، بلکه باعث مأیوس شدن کارمندان شده و میزان بازدهی شرکت را به شدت کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، وجود روابط نزدیک و دوستانه میان مدیران و کارکنان سبب افزایش حس امنیت و تعهد کارمندان به سازمان متبوع‌شان می‌شود.