

چرا نباید از رئیس خود باهوش تر باشیم؟

تیزهوش بودن همیشه به عنوان نقطه قوت عمل نمی‌کند به ویژه اگر شاغل یا در جست‌وجوی کار باشید. برخی کارفرمایان به استخدام افرادی مبادرت می‌کنند که بدون چون و چرا وظایف کاری را بپذیرند و به همان شیوه‌ای که به آنان در آغاز آموزش داده می‌شود کار را انجام دهند.

به گزارش گروه دانشگاه ایسکانیوز، براساس یافته‌های پژوهشی که موسسه استعدادهای درخشان بزرگسالان () بر روی افراد بیکار تیزهوش در هلند انجام داده است، احتمالاً حدود یک‌سوم افراد تیزهوش و باهوش بیکارند. تعریف دقیق تیزهوش چندان ساده نیست اما این موسسه تحقیقی معیار افراد تیزهوش را افرادی که ضریب هوشی بالای ۱۳۰ دارند در نظر گرفته است.

داشتن مهارت بیش از حد و بی‌حوصله شدن

برخی از افراد به علت داشتن مهارت‌های بسیار برای یک شغل به دشواری می‌توانند کار مناسبی پیدا کنند. برخی از کارفرماها نیز از اینکه چنین کارمندانی را به کارگمارند تمایلی نشان نمی‌دهند زیرا می‌ترسند کارمند توانا و کارآمدشان سریع حوصله‌اش سربرود و دنبال کار تازه‌ای باشد.

در پژوهش () که ۱۷۴ بیکار تیزهوش در آن شرکت داشتند، شرکت‌کنندگان تیزهوشی را عاملی مهم در بیکار شدن و بیکار ماندن‌شان دانسته‌اند. طبق این پژوهش یکی از دلایلی که افراد تیزهوش شغل‌شان را از دست می‌دهند این است که سریع‌تر از دیگران حوصله‌شان از انجام وظایف تعریف شده سر می‌رود.

گران بودن

اگرچه همیشه افراد تیزهوش باتجربه و تحصیلات بالا نیستند. افراد با هوش متوسط نیز قادرند به درجات بالای تحصیلی برسند. به هر روی، فردی که تحصیلات بالا و تجربه بسیاری دارد در نگاه بسیاری از کارفرمایان کارمند گرانی است. زیرا او هم دستمزد بیشتری طلب می‌کند و هم از نظر قانونی حق دارد دستمزد بالاتری درخواست کند. در شرایط اقتصادی موجود که بسیاری از کارفرماها به جست‌وجوی کارگران و کارمندان ارزان قیمت در بازار کار هستند، استخدام افرادی که حقوق بیشتری می‌طلبند به نفع کارفرما نیست.

تهدیدی برای کارفرما

برخی از کارفرمایان از استخدام کسی که از نظر توانایی و آگاهی و هوش از آنها برتر باشد پرهیز می‌کنند زیرا نمی‌خواهند شخصیت و توانایی آنها تحت شعاع قرار گیرد. آنها گاهی از این می‌ترسند که رئیس چنین کارمندی بودن کاریزمای آنان در مقابل دیگران را کم رنگ‌تر جلوه می‌دهد یا فکر می‌کنند کنترل و مدیریت کارمندی که از آنها باهوش‌ترست چالش بزرگی است.

احتمال اختلاف عقیده با کارفرما درباره افرادی که باهوش‌تر از کارفرمایشان هستند بیشتر است. طبق این پژوهش انجام شده در هلند، افراد باهوش سریع‌تر با کارفرمایشان درگیر می‌شوند.

یکی از افرادی که در این پژوهش شرکت کرده می‌گوید: مردم در هلند به دنبال کارمندی نیستند که بتواند مستقل فکر کند. او معتقد است که افراد باهوش حتی به خاطر باهوشی قضاوت منفی می‌شوند.

نوکس ناتا () یکی از پژوهشگران این تحقیق می‌گوید: بسیاری از افراد باهوش در محیط کار با این مسئله مواجه‌اند که راه‌های بهتر کردن کار را پیدا می‌کنند اما جرأت ندارند به رئیسشان بگویند. این افراد با کارفرمایانشان به مشکل برمی‌خورند زیرا مدام در پی بهتر کردن و سروسامان دادن به کار هستند.

نوکس ناتا از تجربیات شخصی خود می‌گوید که او به عنوان یک فرد باهوش اغلب مسائل را زودتر تشخیص می‌دهد و این مشکل باهوش‌هاست. به گفته این پژوهشگر: بیشتر کارفرماها و بالادست‌های کاری، اغلب شما را نمی‌فهمند و ترجیح می‌دهند همان روال کار قدیمی را که به آن عادت دارند انجام دهند. بنابراین منتظر شنیدن نظرها و پیشنهادهای کارکنان نیستند.

کمبود مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی

برخی از افراد تیزهوش مهم‌ترین مسئله را همواره برحق بودن می‌دانند. این افراد سعی می‌کنند همیشه آنچه درست می‌دانند را صادقانه بیان کنند برای مثال سعی می‌کنند مدام اشتباه‌های همکارانشان را تذکر دهند که این در درازمدت باعث می‌شود دیگران تمایلی به همکاری با چنین افرادی نداشته باشند. بین نگرش انتقادی و بحث سالم با دیگران و ایرادجویی و منفی‌نگری مرز باریکی است که گاهی افراد تیزهوش آن را به اشتباه می‌گیرند. توجه و شنیدن به دیگران، پرورش هوش عاطفی و داشتن مهارت‌های ارتباطی باعث می‌شود افراد تیزهوش با همکاران و کارفرمای خود کمتر درگیر شوند.

دلایل دیگری نیز هستند که باعث می‌شوند برخی از افراد باهوش بیکار شوند یا بمانند. شماری از این دلایل از این قرارند: نپذیرفتن مشاغلی که سطح دانش و تحصیلات و تجربه کمتری نیاز دارند؛ ارائه اطلاعات و توانایی‌ها بیش از حد نیاز به کارفرما پیش از استخدام؛ بیش از حد مستقل بودن و در کارهای تیمی حضور فعال نداشتن.

انتهای پیام/