

## ترک شغل

مقدمه

پیشی گرفتن سازمان‌ها در عصر تکنولوژی و رقابت از نظر شغل امروزه مستلزم داشتن کارکنان متخصص و با انگیزه برای ادامه کار می‌باشد. رقابت سازمان‌ها ممکن است سطوح خستگی و فرسودگی کارمندان را افزایش دهد.

پدیده رقابت در سازمان‌ها موجب گردیده است که اغلب متخصصان، تحقیقات را به پیامدهای این رقابت از قبیل: کاهش خشونت شغلی، کناره‌گیری کارمند و افزایش ترک شغل سوق می‌دهد.

• البته رقابت و پیشی گرفتن سازمان‌ها در صورتی اثرات منفی بر کارمندان ندارد که بین کار کردن و سازمان قراردادهای روان شناختی وجود داشته باشند.

### قراردادهای روان شناختی

قراردادهای روان شناختی، توافق آشکار بین فرد و سازمان است. این معامله مشخص می‌کند که هر یک از طرفین انتظار دارند چه چیزی بدهند و به دست آورند.

افراد انتظار دارند حقوق، مقام، حس احترام، فرصت‌های پیشرفت و کار چالش برانگیز داشته باشند تا نیازهایشان برآورده شود. سازمان‌ها انتظار دارند که زمان، انرژی، استعداد و وفاداری افراد را به منظور تحقق اهداف خود دریافت کنند.

هر گاه انتظارات کارمندان در سازمان برآورده نشود، کارمندان ممکن است به تعهدات خود عمل ننمایند و رفتارهای بر خلاف منافع سازمان انجام دهند یا به دنبال شغل دیگری بروند.

در نتیجه، بهتر است که سازمان ارزشی برای کارمندان خود واقع شوند و به آنها فرصت پیشرفت داده شود و از کارهایی که به بهترین نحو انجام داده‌اند، پاداش‌هایی به شکل‌های مختلف داده شود.



## علل ترک شغل

هنگامی انتظارات کارمند از عمل متقابل کم می‌شود، ممکن است به کناره‌گیری رفتاری و روان‌شناختی از قبیل: ناخشنودی، قصد ترک سازمان و ترک شغل واقعی و غیبت بیانجامد.

• قصد ترک شغل تمایل کارکنان را برای ترک سازمان نشان می‌دهد! گرفت، هوم و گارتنر نشان دادند که اندازه اثر قطع ترک بر رفتار ترک شغل واقعی به میزان قابل توجهی بیش تر از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دیگر عوامل مربوط به شغل می‌باشد. ادراکات کارکنان درباره محیط کاری، احساسات روانشناسی آنها را پیش‌بینی کرده بنابراین بر **ترک شغلشان** تاثیر می‌گذارد.

مطالعات متعدد نشان داده‌اند که ابعاد گوناگون محیط کاری با خشنودی از زندگی، فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل در بین کارکنان بخش‌های مختلف سازمان مرتبط است.



## حمایت اجتماعی ادراک شده

متغیر دیگری که وجود دارد، حمایت اجتماعی ادراک شده می‌باشد. حمایت سرپرست ادراک شده و حمایت همکار ادراک شده به ترتیب به عنوان باورهای کارمند نسبت به میزانی که سرپرستان و همکاران، مساعدت عاطفی و وسیله‌ای مربوط به کار را برای آنها فراهم می‌آورند، تعریف شده است.

سه مسیر برای حمایت اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است تأثیر آن را بر قصد ترک کار نشان می‌دهد:

(۱) به طور مستقیم

(۲) به عنوان ضربه گیر در مقابل سنگینی و دشواری کار

(۳) به طور غیر مستقیم از طریق خشنودی شغلی

روش‌هایی برای جلوگیری از ترک کار

(۱) پیشنهاد فرصت‌هایی برای حرفه‌ای شدن و رشد شخصی

- ۲) حمایت کردن از تعادل بین کار-زندگی
- ۳) اولویت قرار دادن سلامت روانی در محل کار
- ۴) ارزش و اهمیت دادن به کار عالی
- ۵) پیشنهاد دادن مزایای رقابتی

