

ارائه الگوی درهم تنیدگی شغلی با تاکید برنسل Z در بانک ملی ایران

طاها مهدوی ۱*، سامره شجاعی ۲ و معصومه دامغانی میرمحله ۳

۱دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول
ایران ۳۶tmahdavi@gmail.com

۲استادیار، گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
(نویسنده مسئول) Shojaei@aliabadiu.ac.ir

۳استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول،
ایران damghani_m@yahoo.com

چکیده

از مهم ترین ارکان هر نظامی نیروی انسانی آن می باشد که توانایی هدایت هر نظام و کشوری را به سمت اهداف توسعه ای دارد. بکارگیری صحیح نیروی انسانی مانند با ارزش ترین ثروت هر جامعه ای همواره به صورت مساله ای قابل ملاحظه مورد توجه دولت ها بوده و نحوه مدیریت و اداره این منبع حیاتی و ثروت تا حد قابل توجهی تحقق اهداف توسعه ای را تحت تاثیر خود قرار می دهد. ترک خدمت کارکنان در سازمان ها به یکی از اساسی ترین نگرانی های مدیران مبدل شده و در سال های گذشته مساله حفظ و نگهداشت کارکنان مورد توجه روز افزون محققان قرار گرفته است هدف از انجام این تحقیق ارائه الگوی درهم تنیدگی شغلی با تاکید برنسل Z در بانک ملی می باشد. پژوهش حاضر از منظر نتیجه کاربردی، از منظر هدف توصیفی و از منظر داده کیفی است. نتایج تحقیق نشان می دهد که بررسی قصد و تمایل به ترک خدمت به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می شود که الزاما به استعفا و ترک واقعی منجر نمی شود بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد. نیت ترک خدمت میل ارادی افراد برای پایان دادن به همکاری در یک سازمان است. اگر وضعیت مطلوب حاصل نشده باشد، با ضعف مدیریت مواجه بوده ایم و تاسف بارتر اینکه اگر وضعیت بدتر شده باشد، با سوءمدیریت سر و کار داشته ایم.

کلمات کلیدی: درهم تنیدگی شغلی - نسل Z - بانک ملی ایران

مقدمه

به نقل از احمدی (۱۴۰۰) از مهم ترین ارکان هر نظامی نیروی انسانی آن می باشد که توانایی هدایت هر نظام و کشوری را به سمت اهداف توسعه ای دارد. بکارگیری صحیح نیروی انسانی مانند با ارزش ترین ثروت هر جامعه ای همواره به صورت مساله ای قابل ملاحظه مورد توجه دولت ها بوده و نحوه مدیریت و اداره این منبع حیاتی و ثروت تا حد قابل توجهی تحقق اهداف توسعه ای را تحت تاثیر خود قرار می دهد. یکی از دغدغه های عمده مدیران کنونی در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام بخش هاست تا آن ها با رضایت و انگیزه به کار، احساس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل کاری خود، کار کنند و به عملکردی بهینه برسند، اما گاهی اوقات خروج کارکنان از سازمان نه تنها آن را از این گام دور می کند بلکه مانعی بر سر دستیابی سازمان به اهدافش می شود. ترک خدمت کارکنان در سازمان ها به یکی از اساسی ترین نگرانی های مدیران مبدل شده و در سال های گذشته مساله حفظ و نگهداشت کارکنان مورد توجه روز افزون محققان قرار گرفته است. بازرگان (۱۳۸۷) در تحقیقی به بیان یکی از چالش های مهم سازمان های امروزی، ترک خدمت ارادی و داوطلبانه کارکنان است. ترک خدمت ارادی به معنای خاتمه دادن داوطلبانه کارمند به عضویت در سازمان است. اغلب هزینه های شخصی و سازمانی ترک یک شغل زیاد است، از این رو تعجبی ندارد که حفظ کارکنان، توجه مدیران تراز بالای سازمان های امروزی را جلب کند. درهم تنیدگی شغلی به عنوان مجموعه نیروهایی دیده می شود که کارکنان را در شغل استخدامی فعلی خود نگه می دارد و تمایل به ترک خدمت آنان را نیز کاهش می دهد. درهم تنیدگی شغلی از رویکردهای نوین در حوزه نگهداشت اثربخش کارکنان است. این مورد متفاوت از مدل ترک خدمت سنتی است زیرا درهم تنیدگی شغلی به جای ترک خدمت کارکنان (چرا افراد ترک می کنند) بر حفظ و نگهداری کارکنان (چرا افراد می مانند) هدف گذاری کرده است. درهم تنیدگی شغلی یکی از راهبردهای نوین در نگهداری منابع انسانی در سازمان است که در صورت توجه کافی به آن نتایج مثبتی برای سازمان به همراه می آورد. کارکنانی که با شغل خود ارتباط و تناسب و سازگاری بیشتری داشته باشند، رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد بهتری خواهند داشت. پیشگیری از رفتارهای مخرب در محل کار و جلوگیری از ترک خدمت داوطلبانه نیز، از نتایج دیگر درهم تنیدگی شغلی کارکنان با سازمان و شغلشان است. در بین عوامل پیش بینی کننده قصد ترک خدمت، درهم تنیدگی شغلی قوی ترین عنصر شناخته شده است. به بیان کاستالدو در سال (۲۰۲۳) در مسئولیت اجتماعی شرکتی درک شده و رضایت شغلی در خرده فروشی مواد غذایی مقایسه بین فروشگاه های با بهره وری پایین و بالا که رابطه بین مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) و رضایت شغلی در بخش خرده فروشی مورد بررسی قرار نگرفته است. هدف ما این است که این شکاف را با باز کردن این ساختارها برای تجزیه و تحلیل روابط متقابل آن ها پر کنیم. علاوه بر این، با مفهوم سازی بهره وری به عنوان یک عامل زمینه ای که می تواند عوامل استرس زای متعدد را برای کارکنان خرده فروشی ایجاد کند، ما رابطه CSR رضایت شغلی بین فروشگاه های با بهره وری پایین و بالا را مقایسه می کنیم. ما استدلال می کنیم که استراتژی های CSR به طور موثر به حفظ رضایت شغلی بالا در هر دو زمینه خرده فروشی کمک می کند. با کار بر روی نمونه ای از ۷۰۸ کارمند زنجیره خرده فروشی مواد غذایی، مدل سازی معادلات ساختاری و رگرسیون چند گروهی را برای آزمایش فرضیه های خود اعمال می کنیم. نتایج نشان می دهد که CSR به طور مثبت بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد. به طور جزئی، CSR داخلی بیشتر از CSR خارجی برای رضایت شغلی سود می برد. استراتژی های CSR به طور موثر برای تقویت رضایت شغلی حتی در فروشگاه های با بهره وری بالا کار می کنند. این یافته ها به بحث در مورد مدیریت رضایت شغلی کارکنان در زمینه های پرمشغله و خرده فروشی با تولید بالا کمک می کند. پروازی مقدم (۱۴۰۱) در تحقیقی عنوان داشت که نسل Z به زودی از نسل پیش از خود (نسل هزاره) در محیط کار و جامعه پیشی خواهد گرفت. این نسل به عنوان پرجمعیت ترین نسل روی زمین، بیش از یک سوم جمعیت جهان را به خود اختصاص داده است. نسل زدی ها در آستانه ورود به محیط های کاری هستند و تاثیر ورود آن ها سریع و عمیق خواهد بود. تاثیرات این نسل در محل کار، نحوه مصرف گرایی، فناوری، سیاست و فرهنگ موج می زند. این نسل که کاملاً متفاوت از نسل هزاره است، دیدگاهی منحصر به فرد در مورد مشاغل و چگونگی تعریف موفقیت در زندگی و نیروی کار دارد. نسل Z را می

توان نسل کارآفرین دانست چرا که افراد زیادی از متولدین این نسل در مقایسه با نسل های قبلی به کارآفرینی روی آورده و یا به آن علاقمندند. داستان های متعدد از موفقیت افرادی که توانست هاند با ارائه یک ایده خوب به ثروت زیادی دست پیدا کنند الهام بخش زومرها بوده است و دسترسی آسان و رایگان به دنیای گسترده ای از اطلاعات شروع یک کسب و کار را برایشان ساده تر کرده است. از ویژگی های بارز افراد نسل زد، میل به داشتن آزادی عمل و اهمیت دادن به رشد و توسعه فردی است. یکی از دلایل علاقه بیشتر این نسل به کارآفرینی، میل به داشتن آزادی عمل بیشتر در مقایسه با نسل های پیش از خود است. این ویژگی باعث شده تا زومرها کار کردن در سازمان ها و شرکت هایی که آزادی عمل بیشتری در اختیار آن ها گذاشته و امکان رشد فردی بیشتری را برایشان فراهم می کند، به مزیت هایی مثل حقوق بالاتر ترجیح بدهند. مجیدی (۱۳۹۸) بیان می کند نگرش های مربوط به کار و شغل تنها نقش کوچکی در حفظ و یا ترک خدمت کارکنان بازی می کنند. در نتیجه عواملی به غیر از رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای درک جایجایی و ترک خدمت کارکنان مهم هستند. محققان مدیریتی همچنان در حال تحقیق بر روی عواملی هستند که فرد متاثر از آن ها تصمیم به ماندن در سازمان می گیرد و با درهم تنیدگی شغلی می توان این عوامل را شناخت. از طرفی با اتکا بر ادبیات موجود می توان به صراحت ادعا کرد که با شناسایی عوامل مؤثر بر درهم تنیدگی شغلی می توان در مسیر تازه ای از پژوهش های مدیریتی گام برداشت. می توان ضرورت انجام این پژوهش را به شرح زیر برشمرد که اهمیت طرح راهکارهای عملی در جهت حفظ و نگهداشت کارکنان اثربخش، بیش از پیش احساس می شود و ترک خدمت داوطلبانه هزینه های هنگفتی برای سازمان دارد که باید از آن جلوگیری کرد همچنین با توجه به اینکه بیشتر مطالعات نظام مند درهم تنیدگی شغلی در خارج از کشور انجام شده است، اجرای این پژوهش با توجه به شرایط بومی کشور ضرورت دارد. تاکنون به دلایل مختلفی از جمله: نو بودن موضوع درهم تنیدگی شغلی، عدم اطلاعات کافی، کمبود مدل ها، نا آشنایی مدیران با الگوها و مدل های موجود و نبود نمونه های کاربردی به عوامل مؤثر بر درهم تنیدگی شغلی توجه چندانی نشده است. بدین منظور تحقیق حاضر به دنبال ارائه الگوی درهم تنیدگی شغلی با تاکید بر نسل Z در بانک ملی بود.

مفاهیم و عوامل مؤثر بر ادراک و تفاوت آن با احساس

به گفته موسوی (۱۳۹۷) ادراک یا دریافتن فرایند آگاهی یافتن از اطلاعات (داده های) حسی و شناخت آن ها. همچنین، ادراک، فرایندی است که هر کسی، با آن، پنداشت ها و برداشت هایی را که از پیرامون خود دارد، دسته بندی و شناسایی می کند و بدین روش، به آن ها، معنی می دهد؛ ولی، ادراک می تواند از رویدادهای دیدنی بسیار جدا و دور باشد. در بیشتر نمونه ها، مردم از یک چیز، برداشت های گوناگونی دارند. می توان گفت که رفتار مردم، به روش ادراک، پنداشت یا برداشت آن ها (و نه رویداد) بستگی دارد. ادراک یعنی فراگرد دریافت تغییر و تفسیر محرک های طبیعی می باشد. برای شکل دادن و گاهی، ارائه تعریف از ادراک، عوامل متعددی دست اندر کار هستند. این عوامل، می توانند که در شخص ادراک کننده، موضوع مورد ادراک، محتوای موقعیت مورد بحث وجود داشته باشند. برخی از ویژگی های شخصی، مانند نگرش، انگیزش، علاقه، تجربه گذشته و انتظارات شخص، بر نوع پنداشت یا ادراک او اثر می گذارند. احساس، را انتقال پیام عصبی به طرف کورتکس حسی، می نامیم. اما، ادراک، از ترکیب اطلاعات حسی با مکانیزم تفکر به وجود می آید. اگر اطلاعات حسی، به طور مستقیم، به عضلات و غدد منتقل شود، رفتار فرد، مبتنی بر حس خواهد بود که ادراک محسوب نمی شود. اما، اگر اطلاعات حسی، به مراکز عالی قشر مغز (کورتکس) انتقال یابد، ادراک به وجود می آید و رفتار فرد، تحت حاکمیت اطلاعات حسی و فرایندهای قشر خارجی مغز قرار می گیرد. احساس و ادراک، از دیدگاه فیزیولوژیک، دو فرایند متفاوت هستند. یک تحرک حسی معین، می تواند که ادراک های کاملاً متفاوتی تولید کند و تحریک های حسی متفاوت، می توانند که به ادراک واحدی منجر شوند. کلیه اطلاعات فیزیولوژیک، نشان می دهد که یک تحرک معین همیشه فعالیت معینی در کورتکس حسی تولید می کند، اما واقعیت ها به طور آشکار، نشان می دهند که همان تحریک الزاماً ادراک معین به دنبال نمی آورد به عبارت دیگر یک تحریک معین می تواند ادراک های متفاوت ایجاد کند. به بیان ملکیان (۱۳۹۷) در تحقیقی از انواع پدیده های ادراکی می توان به ادراک فضا، فاصله و عمق، ادراک حرکت، ادراک زمان و... اشاره کرد. اما یکی از بحث های مهمی که در حوزه

ادراک مطرح است این است که، آیا ادراک ویژگی‌ها مثل شکل و عمق یا رسیدن به ادراک واقعی، به صورت درون‌زاد تعیین شده است یا بر پایه تجارب قبلی قرار دارد. فرض اول یعنی این که ادراک، ناشی از تطابق تکاملی است و از این‌رو از زمان تولد یا از زمانی که رسش نورونی لازم اتفاق افتاده است وجود دارد. اما فرض دوم یعنی این که، ادراک هر چیزی نتیجه پایانی قرار گرفتن در معرض الگوها یا شرایط مرتبط خاصی است، یعنی نوعی فرایند یادگیری. علیرغم ده‌ها سال بحث در مورد این مساله و تلاش‌های پژوهشی قابل ملاحظه، هنوز هم هیچ جواب قطعی برای آن وجود ندارد. امروزه واضح به نظر می‌رسد که بعضی از انواع ادراک‌ها درون‌زاد هستند، اما از طرف دیگر هم به همان اندازه واضح است که تجربه قبلی نیز عامل تعیین کننده‌ای است. از مفاهیم مهمی که در حوزه ادراک مورد بحث قرار می‌گیرد، ثبات ادراکی است. ثبات ادراکی از جمله پدیده‌های ادراک است که در مقوله‌های اندازه، شکل، رنگ و مکان مورد بحث روان‌شناسان است. پدیده ثبات، کیفیتی است که اشیاء محیطی واقع در میدان دید موجودات، اعم از حیوان و انسان، علیرغم تغییرات فیزیکی، خصوصیات خود را حفظ می‌کنند؛ یعنی اشیایی که از زوایای دید متفاوت دیده می‌شوند، با وجود تغییرات قابل ملاحظه، اندازه، شکل و رنگ واقعی خود را از دست نداده و همواره ثابت به نظر می‌رسند. در زمینه ثبات اندازه، آزمایشاتی انجام گرفته و نظریه‌ای ارایه شده است که به اصل تغییرناپذیری اندازه فاصله معروف گردیده و اساس ثبات ادراکی است. چنان چه ادراک اشیاء مورد استفاده در زندگی روزمره، یعنی اشیاء آشنا و معمول مطرح باشد، پدیده ثبات بر اساس تجربه و یادگیری‌های ادراکی در تمام کیفیات آن‌ها تحقق می‌پذیرد. علیرغم دور یا نزدیک شدن آن‌ها و تغییر فاصله، آن‌ها را به همان اندازه ادراک می‌کنیم. ویسی (۱۴۰۰) با بررسی تحقیقی به بیان اینکه ادراک، تنها یک پدیده روانی فیزیولوژیکی نیست، بلکه یک پدیده روانی اجتماعی نیز هست. نگرش‌ها، پیش‌داوری‌ها، فکر قالبی و ارزش‌های فردی یا اجتماعی، همه از عوامل تعیین کننده ادراک اجتماعی هستند. هر یک از افراد گروه اجتماعی با استفاده از اطلاعاتی که از چارچوب مرجع، تجربیات گذشته، هنجارها و ارزش‌های گروه به دست آورده است، شیء اجتماعی و یا شخصی را در ارتباط با خود و در موقعیت خاصی ادراک می‌کند. به عبارت دیگر ادراک اجتماعی پیش از آن که یک واکنش روانی فیزیولوژیک در برابر محرک‌های محیطی باشد، یک تعامل ادراکی با محیط اجتماعی است. از زاویه زیست‌شناختی، ادراک را می‌توان به عنوان آن دسته از تجارب ذهنی از اشیاء یا حوادثی در نظر گرفت که معمولاً ناشی از تحریک گیرنده‌های حسی بدن است. این تحریک‌ها (به وسیله یکسری مکانیزم‌های خاص گیرنده‌ها) به صورت فعالیت نورونی تبدیل شده یا رمزگذاری می‌شوند و سپس به نواحی مرکزی‌تر از نظام عصبی فرستاده می‌شوند تا در آن‌جا پردازش‌های نورونی بیشتری روی آن‌ها انجام گیرد. این مرحله آخرین مرحله از پردازش نورونی در مغز است که پایه‌گذار یا باعث تجارب ادراکی ماست. به دلیل ارتباط تنگاتنگ ادراک با نظام عصبی، گاهی اوقات ممکن است یکسری تجارب ادراک‌مانند، بدون وجود تحریک خارجی رخ دهند، همانند چیزی که در خواب دیدن اتفاق می‌افتد. سلطان پور (۱۴۰۰) به بیان این می‌پردازد که ادراک فرآیند شناختی است که به وسیله آن محیط پیرامون خود را تفسیر می‌کنیم. و از این نظر اهمیت دارد که کلیه کارکنان سازمان ادراک مشترکی از پدیده‌های سازمانی ندارند و به همین دلیل با یکسری خطاهای ادراکی مواجه می‌شویم و این خطاها تبدیل به سوء تفاهم می‌شود که برای سازمان بسیار زیان بار است. عواملی که بر ادراک تاثیر می‌گذارند: عوامل زمینه‌ای همچون زمان: ممکن است در هر زمان یک ادراک متفاوت داشته باشیم. محیط کار فیزیکی: گرما، سرما، برودت، آرامش. ممکن است در هرفضا یک تصمیم بگیریم. محیط کار اجتماعی: مثلاً اگر در یک سازمان اعتماد بین همکاران کم باشد همه تصور می‌کنند فرد دیگر جاسوس است و این روی ادراکات آنها اثر می‌گذارد. هدف ادراک شونده: زیبایی ظاهری: اشاره دارد به اینکه هر چیزی زیباتر باشد بیشتر توجه ما را به خود جلب می‌کند. آشنایی و جدید بودن: بسیار پیش می‌آید که چیزهای جدید یا آشنا در محیط توجه ما را بیشتر به خود جلب می‌کنند. حرکت و تغییر: هر چیزی که حرکت می‌کند توجه ما را بیشتر به خود جلب می‌کند به همین علت شرکت‌ها تبلیغات متحرک را ترجیح می‌دهند و تکرار، شدت، صدا، سایز، تقابل با زمینه و مجاورت موارد دیگری از این قبیل هستند. ادراک کننده: شامل ارزش‌ها و نگرش‌ها، انگیزه، علایق، تجربیات و انتظارات فرد ادراک کننده است که همگی در نوع ادراک موثرند.

درهم تنیدگی شغلی

الحاربی (۲۰۲۰) با بیان ساختار درهم تنیدگی ساختاری نو بوده و هنوز در تعریف خود به نوعی مبهم می باشد درهم تنیدگی شغلی به عنوان مجموعه ای از نیروهایی است که کارکنان را در شغل فعلیشان نگه می دارد درهم تنیدگی شغلی بجای ترک خدمت (چرا افراد شغل خود را ترک می کنند بر نگهداری و حفظ کارکنان چرا افراد در شغل خود می مانند) متمرکز است. این تمرکز بر ماندن نه ترک کردن موضوع با اهمیتی است و شالوده یک چارچوب مفهومی متفاوت را تشکیل می دهد که از آن طریق می توان روابط کارفرما و کارمند را مورد بررسی و نظارت قرار داد این رویکرد جمعی از عوامل محدود کننده را به تصویری کشد که باعث ماندن کارمند در شغلش می شوند. این رویکرد یک ساختار میانجی بین عوامل مربوط به درهم تنیدگی درون شغلی (سازمانی)، درهم تنیدگی خارج شغل (جوامع) و حفظ کارمند را نشان می دهد. عوامل تعریف کننده درهم تنیدگی شغلی شامل تناسب لینک ارتباط و پیوستگی و فداکاری میان کارمند، سازمان و جامعه است این رویکرد می تواند با ارزیابی عوامل گفته شده مورد درهم تنیدگی فرد در سازمان و جامعه بیشتر او در شغل فعلی بیشتر است و درهم تنیدگی شغلی به عنوان مجموعه ای وسیع از عوامل روان شناختی، اجتماعی و مالی ماندن و حفظ کارمند تاثیر می گذارند. این تاثیرات در شغل همچنین در محیط کاری خارجی کارمند وجود دارند و معمولا شبیه رشته هایی در «وب» یا «تور» هستند که فرد در آن ها درگیر می شود. افرادی که تعداد بیشتری از این رشته ها دارند بیشتر در این وب ها گرفتار می شوند و با دشواری بیشتری هم حاضر به ترک شغل خود می شوند. چوی (۲۰۱۵) با بررسی درهم تنیدگی شغلی سه بعد را در بر می گیرد پیوستگی، تناسب، و فدا کردن؛ هر کدام از این ابعاد با دو عامل درهم تنیدگی درون شغل (سازمانی) و درهم تنیدگی خارج شغل (جوامع) همراه است اولین عامل حیاتی در درهم تنیدگی شغلی مربوط به پیوستگی ها یا میزان ارتباط و جامعه پذیری مردم با یکدیگر است. پیوستگی ها بعنوان ارتباطات رسمی اعضا تیم کاری، همکاران و غیر رسمی خانواده و دوستان بین کارمندان جامعه و سازمان فعلی شناخته می شوند. اگرچه این ارتباطات به لحاظ تعداد و قدرت با هم تفاوت دارند اما هر چه تعداد ارتباطات کارمند با جامعه و سازمان بیشتر باشد میزان درهم تنیدگی کارمند هم بیشتر است به عبارت دیگر نظریه درهم تنیدگی فرض می کند شماری از این پیوستگی ها یک کارمند و خانواده او را به یک وب (تار) اجتماعی، روانشناختی و مالی پیوند می دهد که شامل همکاران او و دوستان خارج از محل کار او، گروه ها و جامعه ای است که شخص در آن زندگی می کند. هر چه تعداد وابستگی میان فرد و این وب ها بیشتر باشد و هرچه این وابستگی ها مهمتر، باشند کارمند به کار خود، سرپرست و موجودیت های سازمانی دومین بعد درهم تنیدگی تناسب می باشد. تناسب میتواند به عنوان سازگاری ادراک شده یا سطح راحتی کارمند با سازمان و محیط تعریف شود برنامه های کارمند برای آینده در سازمانی که هم اکنون در آن کار می کند، اهداف کار راه شغلی و ارزش های فردی همگی از اجزای مهم تناسب بین کارمند و سازمان به شمار می روند علاوه بر موارد ذکر شده تقاضاها و نیازهای شغل حاضر شامل دانش شغلی مهارت های شغلی و توانایی های شغلی از اجزاء مهم دیگر تناسب بین کارمند و سازمان می باشند یک تناسب خوب میان فرد و سازمان زمانی رخ می دهد که ارزش های فردی آرمان های شغلی، دانش مهارت ها و توانایی های کارمند با فرهنگ سازمان و الزامات شغلی او سازگار باشند. فداکاری سومین بعد درهم تنیدگی شغلی بوده و به هزینه مادی اجتماعی یا روانشناختی درک شده در نتیجه ترک سازمان و محیط توسط فرد گفته می شود ترک سازمان متحمل ضرر و زیان های مربوط به شغل است، از آن جمله می توان به از دست دادن همکاران صمیمی و آشنا پروژه های جالب و منفعت های مطلوب، ثبات شغلی و پیشرفت شغلی فداکاری سازمانی اشاره کرد. ترک سازمان همچنین موجب زیان های جامعه محور هم می شود مانند از دست دادن یک معاوضه آسان، مراقبت روزانه یا عضویت در باشگاه محلی ترک کردن یک جامعه امن می باشد. به گفته دارات (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی قصد و تمایل به ترک خدمت به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می شود که الزاما به استعفا و ترک واقعی منجر نمی شود بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد. نیت ترک خدمت میل ارادی افراد برای پایان دادن به همکاری در یک سازمان است. شاید این نیت هیچ گاه عملی نشود اما ممکن است تاثیر خود را در مواردی چون غیبت، اهمال، خراب کاری و

مانند این‌ها نشان دهد. صاحب نظران علل مختلفی را در ترک خدمت موثر می‌دانند می‌توان گفت یکی از دلایل ترک اختیاری سازمان برآورده نشدن اهداف و انتظارات کارکنان می‌باشد. چنانچه تلاش‌های کارکنان برای دستیابی به برابری نتیجه بخش نباشد دست به اقدامات منفی خواهد زد که هیچ‌گاه به نفع سازمان نخواهد بود. کم‌کاری خراب‌کاری کاهش تعهد سازمانی و ترک خدمت نمونه‌هایی از این اقدامات منفی است. همچنین وجود فرصت‌های شغلی مناسب‌تر در خارج از سازمان فعلی هم می‌تواند عامل خطری برای مدیران تلقی شود از این جهت که احتمال دارد کارکنان شایسته سازمان را ترک کنند. همچنین پژوهش‌های صورت گرفته دیگری در این زمینه نشان دهد عللی که ممکن است منجر به ترک خدمت کارکنان شود به دو دسته فردی و سازمانی تقسیم می‌شود. نارضایتی از محل زندگی مشکلات خانوادگی بیماری و بدی آب و هوا از عللی است که به فرد مربوط می‌شود و می‌تواند محرکی در مسیر ترک خدمت تلقی شوند. نارضایتی از ماهیت شغل، نارضایتی از دریافتی عدم وجود مسیر پیشرفت شغلی احساس بی‌عدالتی، پایین بودن تعهد سازمانی و... از دلایل عمده مربوط به سازمان هستند که کارکنان خصوصاً کارکنان متخصص را به تکاپو جهت یافتن شغلی جدید وا می‌دارند. هولتوم (۲۰۰۴) در تحقیقی به بیان وجود کیفیت زندگی کاری در اهداف سازمان باعث بهبود رفاه کارکنان و حامی بهره‌وری خواهد بود. کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی مستمر بر هم اثر می‌گذارند. بر این اساس کیفیت زندگی کاری، سطح رضایت شغلی، احساس هویت سازمانی و سلامت اجتماعی در محیط کار می‌باشد. بنابراین کیفیت زندگی کاری هم یک روش و هم یک هدف اخلاقی است. رضایت شغلی درباره این امر است که چگونه یک کارمند از کار و شغلش راضی شده است. برای روشن شدن این موضوع، رضایت شغلی ممکن است به واسطه پاداش‌های مادی و یا غیرمادی که با درک حس برابری در محل کار به وجود آید. زمانی که فردی در یک سازمان، جایگاهی به دست آورد و بخاطر کار و جایگاهش راضی خواهد شد و بهره‌وری و عملکردش تا زمانی که انتظارات پایه‌ای او رفع می‌گردد، افزایش خواهد یافت. رضایت شغلی یک نگرش بسیار مهم مرتبط با کار است و رضایت شغلی را به عنوان نگرش کلی فرد نسبت به شغلش تعریف می‌نماید. به نقل از کیاژاد (۲۰۱۵) تعریف تعهد حرفه‌ای، تعریف مشابهی با تعهد سازمانی دارد ولی در تعریف آن واژه حرفه‌ای به جای سازمانی بکار می‌رود؛ ولی ۲ مفهوم متمایز هستند که در پژوهش‌های متعدد ثابت شده است که این دو نوع تعهد، پیشبینی‌ها و نتایج متفاوتی دارند. در مورد رابطه این دو متغیر با هم، دو دسته نظر متفاوت وجود دارد. بعضی اعتقاد دارند که حضور یکی، منجر به کاهش و از بین رفتن دیگری می‌شود. در مقابل، بعضی دیگر بیان کرده‌اند که این دو نوع تعهد الزاماً متضاد نیستند و حتی رابطه مثبتی با هم دارند. تئوری تعهد حرفه‌ای توسط لاجمن و آرانیا بیان شده و آن را تعیین هویت با حرفه و دلبستگی به حرفه معنی کرده‌اند. البته در مقاله دیگری بیان شده که آلن و میبر و اسمیت بر اساس مفهوم سه بعدی تعهد سازمانی، نوع دیگری از تعهد را تحت عنوان تعهد حرفه‌ای ابداع کرده‌اند و اینگونه تعریف نمودند: یک رابطه روانشناختی بین شخصیت و حرفه‌ای که مشغول به آن است و بیشتر مبنای عاطفی دارد. به عبارت دیگر، تعهد حرفه‌ای یک حالت روانی است. سانتوز تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک حرفه خاص می‌داند و بر تمایل به کار در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند تعهد حرفه‌ای را یک حالت روانی می‌دانند که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک حرفه خاص می‌باشد. تعهد حرفه‌ای، راجع به احساس مسؤلیت و علاقه نسبت به حرفه‌ای خاص و اجتماع، «تعهد حرفه‌ای» است. تجسم بیرونی «تعمیم یافته ویژه» آن (اجتماع حرفه‌ای) است. اجتماع حرفه‌ای، نوعی اجتماع حرفه‌ای را باید در انجمن‌های شغلی، اصناف، اتحادیه‌های کارگری و نظایر آن جستجو نمود. به نقل از مسافری (۱۳۹۶) با بررسی تعهد سازمانی از جمله نگرش‌هایی است که در مباحث رفتار سازمانی مطرح می‌شود. این نگرش حالتی است که فرد، سازمان و بخصوص هدف‌های آن را معرف خود می‌داند و تمایل دارد تا عضو آن باقی بماند. تعهد سازمانی همانطور که توسط تعریف شده «قدرت نسبی شناسایی و مشارکت یک فرد در یک سازمان ویژه است. در ادبیات تعهد سازمانی، رویکرد بسیار شناخته شده تری است. آنها برای تعهد سازمانی مدلی ۳ عنصری را ارائه نمودند که عبارت است از ۱. تعهد عاطفی: شامل دلبستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است. ۲. تعهد مستمر: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش

نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود. ۳. تعهد تکلیفی یا هنجاری: شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. به گفته متولی گله کلائی (۱۴۰۱) به بررسی تاثیر استقلال شغلی بر تمایل به ترک خدمت مدیران به واسطه درهم تنیدگی شغلی در سازمان های مدیریت حمل و نقل درون شهری ایران که از دیدگاه فلسفی، فلسفه تصمیم گیری همان فلسفه مدیریت است. اگر فلسفه را به مفهوم عام کوششی برای رسیدن به روشنائی، دانستن، تجسس و کنجکاوی در عمق زندگی و یافتن راهی برای بهتر زیستن انسان بدانیم، فلسفه مدیریت و تصمیم گیری نیز همین هدف را در مقیاسی مشخص تر و سازمان یافته تر دنبال می کند. نظام سازمانی و مدیریت اعم از عمومی یا خصوصی، صنعتی یا اجتماعی، بوجود آمده است تا شرایط، وسایل و لوازمی را که برای زندگی خوب و بسامان جامعه ضروری است، فراهم آورد، این شرایط، وسایل و لوازمی را که برای گونه و مقدار که لازم است، با کیفیت مطلوب، هزینه های متناسب، استاندارد کیفی و قابل قبول و پرداخت، توسط شهروندان تهیه و به عادلانه ترین شکل ممکن در زمان و مکان مورد نیاز در جامعه فراهم و توزیع گردد. رسیدن به وضعیت مطلوب به واسطه تدبیر امور، نتیجه مدیریت صحیح است. بنابراین می توان این گونه نتیجه گرفت که اگر وضعیت مطلوب حاصل نشده باشد، با ضعف مدیریت مواجه بوده ایم و تاسف بارتر اینکه اگر وضعیت بدتر شده باشد، با سوءمدیریت سر و کار داشته ایم. یکی از عوامل سازمانی موثر بر خلاقیت کاری مدیران، استقلال شغلی است. به گفته امپلوی (۲۰۱۶) استقلال شغلی به عنوان میزان اختیار تصمیم گیری مدیر سازمان در خصوص وظایفی که باید انجام گیرد، چگونگی برنامه ریزی و اجرای آن ها تعریف شده است. استقلال شغلی به میزان آزادی مدیر در خصوص فعالیت ها و تصمیمات کاری اشاره می کند. ویژگی های شغلی از جمله استقلال و آزادی شغلی می توانند بر بسیاری از پیامدهای کاری و رفتاری مدیران و کارکنان سازمان از جمله خلاقیت در محیط کار و رضایت شغلی اثرگذار باشند. افزایش استقلال شغلی، مدیران را قادر می سازد تا فرآیندهای کاری روزمره را بشکنند و با ارائه روش های جدید و متفاوت، بهترین راه حل ها را برای مشکلات کاری خود پیدا کنند. استقلال شغلی با نگرش های مثبت، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و با ترک سازمان رابطه منفی دارد. استقلال شغلی عبارت است از: (۱) فرد می تواند اعمالش را تعیین کند، (۲) فرد می تواند به طور شایسته اعمالی را که تعیین کرده انجام دهد، (۳) اعمال و تصمیمات فرد بر اساس تفکر عمیق است، (۴) اعمال و تصمیمات فرد با مجموعه قوانین درونی فرد که فرد به آنها معتقد است همخوانی دارد، (۵) عوامل بیرونی بر روی تصمیمات فرد محدودیت ایجاد نمی کند. از طرفی، ترک خدمت کارکنان و مدیران در تمام سازمان ها همواره یکی از مهمترین دغدغه های هر نظام کاری بوده است، که این موضوع با مطرح شدن مفهوم جدید به نام در هم تنیدگی در حوزه مطالعات منابع انسانی و رفتار سازمانی تا حدودی برای محققان این حوزه قابل بررسی است به عبارتی مفهوم در هم تنیدگی شغلی شرح می دهد که چرا کارکنان به حضور یا ترک شغل خود تمایل پیدا می کنند. درهم تنیدگی شغلی عبارت است از مجموعه نیروهایی که فرد را در شغل فعلی اش ابقا می کنند. این نیروها شامل سه مولفه پیوند، تناسب و فدا کردن هستند. تناسب، به همخوانی توانایی های فرد با الزامات شغل و هماهنگی علایق وی با پاداش های شغل اشاره دارد. البته این تناسب وابسته به ادراک فرد است. به عبارت دیگر، هرچه ادراک فرد از این تناسب بیشتر باشد، تناسب شغلی و به تبع آن درهم تنیدگی شغلی بیشتری خواهد داشت. پیوند به گره ها و میزان و شدت ارتباط فرد با سایر افراد در حرفه و فعالیت های شغل اشاره دارد. تام (۲۰۲۰) در تحقیقی با بیان اینکه دوستی با همکاران حرفه ای یا مشارکت و عضویت در اجتماعات حرفه ای مصادیقی از پیوند شغلی هستند. در نهایت، فداکردن، مجموعه زیان هایی است که فرد در اثر ترک شغل متحمل می شود. هزینه آموزش های حرفه ای که فرد گذرانده، نمونه ای از این زیان هاست. بنابراین، استقلال شغلی با افزایش سطوح میزان اختیار، مسئولیت پذیری و خودکارآمدی کارکنان و مدیران به واسطه مولفه های مهم درهم تنیدگی شغلی آن ها در هر محیط شغلی، می تواند باعث خلاقیت، رضایت شغلی و جلوگیری از ترک خدمت آن ها باشد. به طور کلی، کارکنان و مدیران از واگذاری اختیار و استقلال بیشتر در محیط کاری رضایت داشته و تلاش می کنند با استفاده از تمامی توانمندی ها و قابلیت های خود بهترین تصمیمات را به منظور پیشبرد اهداف سازمانی اتخاذ نمایند. به نقل از تاکاویرا (۲۰۱۴) استقلال شغلی یکی از عوامل اساسی است که موجب توانمندسازی کارکنان و مدیران می شود. استقلال شغلی نوعی احساس

کنترل بر امور و جنبه های مختلف شغلی و زندگی حرفه ای است. این که آیا مدیر حق انتخاب هدف ها و روش های شغل خود را دارد و چقد می تواند به طور مستقل تصمیم بگیرد، مربوط به استقلال شغلی مدیر است. در بسیاری از وزارت خانه ها، سازمان ها، موسسات و شرکت های کشور از جمله سازمان های مدیریت حمل و نقل درون شهری ایران به استقلال شغلی، خود مختاری، ایده ها و خلاقیت ها و آزادی های فکری مرتبط با حوزه کاری کمتر توجه می شود و با تفکر مدیران راهبردی و روسای مربوطه که در صورت حمایت از استقلال شغلی و دادن آزادی عمل بیشتر به مدیران و کارکنان تحت الامر ممکن است باعث تخطی کارکنان از اصول و قواعد سازمانی یا دخالت در امور و تصمیمات سازمانی گردد، از دادن استقلال شغلی به کارکنان و مدیران خود ممانعت می نمایند. تا حدی که می توان عنوان داشت: سبک مدیریتی امروز کشور در حوزه مسائل حل حمل و نقل درون شهری متاسفانه، مدیریت دستوری است. از طرفی عدم استقلال شغلی مدیران و کم توجهی به این امر نه تنها می تواند عملکردهای فردی و سازمانی را تحت الشعاع قرار دهد، بلکه در دراز مدت زمینه کاهش کیفیت عملکرد کارکنان و مدیران، بهره وری پایین سازمان، کاهش انگیزه شغلی و در نهایت ترک خدمت و هدر رفت سرمایه انسانی مجموعه گردد.

یافته ها

به بیان ملکیان (۱۳۹۷) در تحقیقی از انواع پدیده های ادراکی می توان به ادراک فضا، فاصله و عمق، ادراک حرکت، ادراک زمان و... اشاره کرد. اما یکی از بحث های مهمی که در حوزه ادراک مطرح است این است که، آیا ادراک ویژگی ها مثل شکل و عمق یا رسیدن به ادراک واقعی، به صورت درون زاد تعیین شده است یا بر پایه تجارب قبلی قرار دارد. فرض اول یعنی این که ادراک، ناشی از تطابق تکاملی است و از این رو از زمان تولد یا از زمانی که رسش نورونی لازم اتفاق افتاده است وجود دارد. اما فرض دوم یعنی این که، ادراک هر چیزی نتیجه پایانی قرار گرفتن در معرض الگوها یا شرایط مرتبط خاصی است، یعنی نوعی فرایند یادگیری. علیرغم ده ها سال بحث در مورد این مساله و تلاش های پژوهشی قابل ملاحظه، هنوز هم هیچ جواب قطعی برای آن وجود ندارد. امروزه واضح به نظر می رسد که بعضی از انواع ادراک ها درون زاد هستند، اما از طرف دیگر هم به همان اندازه واضح است که تجربه قبلی نیز عامل تعیین کننده ای است. از مفاهیم مهمی که در حوزه ادراک مورد بحث قرار می گیرد، ثبات ادراکی است. ثبات ادراکی از جمله پدیده های ادراک است که در مقوله های اندازه، شکل، رنگ و مکان مورد بحث روان شناسان است. پدیده ثبات، کیفیتی است که اشیاء محیطی واقع در میدان دید موجودات، اعم از حیوان و انسان، علیرغم تغییرات فیزیکی، خصوصیات خود را حفظ می کنند؛ یعنی اشیایی که از زوایای دید متفاوت دیده می شوند، با وجود تغییرات قابل ملاحظه، اندازه، شکل و رنگ واقعی خود را از دست نداده و همواره ثابت به نظر می رسند. در زمینه ثبات اندازه، آزمایشاتی انجام گرفته و نظریه ای ارایه شده است که به اصل تغییرناپذیری اندازه فاصله معروف گردیده و اساس ثبات ادراکی است. چنان چه ادراک اشیاء مورد استفاده در زندگی روزمره، یعنی اشیاء آشنا و معمول مطرح باشد، پدیده ثبات بر اساس تجربه و یادگیری های ادراکی در تمام کیفیات آن ها تحقق می پذیرد. علیرغم دور یا نزدیک شدن آن ها و تغییر فاصله، آن ها را به همان اندازه ادراک می کنیم. چوی (۲۰۱۵) با بررسی درهم تنیدگی شغلی سه بعد را در بر می گیرد پیوستگی، تناسب، و فدا کردن؛ هر کدام از این ابعاد با دو عامل درهم تنیدگی درون شغل (سازمانی) و درهم تنیدگی خارج شغل (جوامع) همراه است اولین عامل حیاتی در در هم تنیدگی شغلی مربوط به پیوستگی ها یا میزان ارتباط و جامعه پذیری مردم با یکدیگر است. پیوستگی ها بعنوان ارتباطات رسمی اعضا تیم کاری، همکاران و غیر رسمی خانواده و دوستان بین کارمندان جامعه و سازمان فعلی شناخته می شوند. اگرچه این ارتباطات به لحاظ تعداد و قدرت با هم تفاوت دارند اما هر چه تعداد ارتباطات کارمند با جامعه و سازمان بیشتر باشد میزان در هم تنیدگی کارمند هم بیشتر است به عبارت دیگر نظریه درهم تنیدگی فرض میکند شماری از این پیوستگی ها یک کارمند و خانواده او را به یک وب (تار) اجتماعی، روانشناختی و مالی پیوند می دهد که شامل همکاران او و دوستان خارج از محل کار او، گروه ها و جامعه ای است که شخص در آن زندگی می کند. هر چه تعداد وابستگی میان فرد و این وب ها بیشتر باشد و هر چه این وابستگی ها مهم تر، باشند کارمند به کار خود، سرپرست و موجودیت های سازمانی دومین بعد درهم تنیدگی تناسب می باشد. تناسب می تواند به عنوان سازگاری

ادراک شده یا سطح راحتی کارمند با سازمان و محیط تعریف شود برنامه های کارمند برای آینده در سازمانی که هم اکنون در آن کار می کند، اهداف کار راهه شغلی و ارزش های فردی همگی از اجزای مهم تناسب بین کارمند و سازمان به شمار می روند علاوه بر موارد ذکر شده تقاضاها و نیازهای شغل حاضر شامل دانش شغلی مهارت های شغلی و توانایی های شغلی از اجزاء مهم دیگر تناسب بین کارمند و سازمان می باشند یک تناسب خوب میان فرد و سازمان زمانی رخ می دهد که ارزش های فردی آرمان های شغلی، دانش مهارت ها و توانایی های کارمند با فرهنگ سازمان و الزامات شغلی او سازگار باشند. فداکاری سومین بعد در هم تنیدگی شغلی بوده و به هزینه مادی اجتماعی یا روانشناختی درک شده در نتیجه ترک سازمان و محیط توسط فرد گفته میشود ترک سازمان متحمل ضرر و زیان های مربوط به شغل است، از آن جمله می توان به از دست دادن همکاران صمیمی و آشنا پروژه های جالب و منفعت های مطلوب، ثبات شغلی و پیشرفت شغلی فداکاری سازمانی اشاره کرد. ترک سازمان همچنین موجب زیان های جامعه محور هم می شود مانند از دست دادن یک معاوضه آسان، مراقبت روزانه یا عضویت در باشگاه محلی ترک کردن یک جامعه امن می باشد. به نقل از مسافری (۱۳۹۶) با بررسی تعهد سازمانی از جمله نگرش هایی است که در مباحث رفتار سازمانی مطرح می شود. این نگرش حالتی است که فرد، سازمان و بخصوص هدف های آن را معرف خود می داند و تمایل دارد تا عضو آن باقی بماند. تعهد سازمانی همانطور که توسط تعریف شده قدرت نسبی شناسایی و مشارکت یک فرد در یک سازمان ویژه است. در ادبیات تعهد سازمانی، رویکرد بسیار شناخته شده تری است. آنها برای تعهد سازمانی مدلی ۳ عنصری را ارائه نمودند که عبارت است از ۱. تعهد عاطفی: شامل دلبستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت های سازمانی است. ۲. تعهد مستمر: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود. ۳. تعهد تکلیفی یا هنجاری: شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است. به گفته امپلوی (۲۰۱۶) استقلال شغلی به عنوان میزان اختیار تصمیم گیری مدیر سازمان در خصوص وظایفی که باید انجام گیرد، چگونگی برنامه ریزی و اجرای آن ها تعریف شده است. استقلال شغلی به میزان آزادی مدیر در خصوص فعالیت ها و تصمیمات کاری اشاره می کند. ویژگی های شغلی از جمله استقلال و آزادی شغلی می توانند بر بسیاری از پیامدهای کاری و رفتاری مدیران و کارکنان سازمان از جمله خلاقیت در محیط کار و رضایت شغلی اثرگذار باشند. افزایش استقلال شغلی، مدیران را قادر می سازد تا فرآیندهای کاری روزمره را بشکنند و با ارائه روش های جدید و متفاوت، بهترین راه حل ها را برای مشکلات کاری خود پیدا کنند. استقلال شغلی با نگرش های مثبت، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و با ترک سازمان رابطه منفی دارد. استقلال شغلی عبارت است از: (۱) فرد می تواند اعمالش را تعیین کند، (۲) فرد می تواند به طور شایسته اعمالی را که تعیین کرده انجام دهد، (۳) اعمال و تصمیمات فرد بر اساس تفکر عمیق است، (۴) اعمال و تصمیمات فرد با مجموعه قوانین درونی فرد که فرد به آنها معتقد است همخوانی دارد، (۵) عوامل بیرونی بر روی تصمیمات فرد محدودیت ایجاد نمی کند. از طرفی، ترک خدمت کارکنان و مدیران در تمام سازمان ها همواره یکی از مهمترین دغدغه های هر نظام کاری بوده است، که این موضوع با مطرح شدن مفهوم جدید به نام در هم تنیدگی در حوزه مطالعات منابع انسانی و رفتار سازمانی تا حدودی برای محققان این حوزه قابل بررسی است به عبارتی مفهوم در هم تنیدگی شغلی شرح می دهد که چرا کارکنان به حضور یا ترک شغل خود تمایل پیدا می کنند. درهم تنیدگی شغلی عبارت است از مجموعه نیروهایی که فرد را در شغل فعلی اش ابقا می کنند. این نیروها شامل سه مولفه پیوند، تناسب و فدا کردن هستند. تناسب، به همخوانی توانایی های فرد با الزامات شغل و هماهنگی علایق وی با پاداش های شغل اشاره دارد. البته این تناسب وابسته به ادراک فرد است. به عبارت دیگر، هرچه ادراک فرد از این تناسب بیشتر باشد، تناسب شغلی و به تبع آن درهم تنیدگی شغلی بیشتری خواهد داشت. پیوند به گره ها و میزان و شدت ارتباط فرد با سایر افراد در حرفه و فعالیت های شغل اشاره دارد. تام (۲۰۲۰) در تحقیقی با بیان اینکه دوستی با همکاران حرفه ای یا مشارکت و عضویت در اجتماعات حرفه ای مصادیقی از پیوند شغلی هستند. در نهایت، فداکردن، مجموعه زیان هایی است که فرد در اثر ترک شغل متحمل می شود. هزینه آموزش های حرفه ای که فرد گذرانده، نمونه ای از این زیان هاست. بنابراین، استقلال شغلی با افزایش سطوح میزان اختیار، مسئولیت پذیری و خودکارآمدی

کارکنان و مدیران به واسطه مولفه های مهم درهم تنیدگی شغلی آن ها در هر محیط شغلی، می تواند باعث خلاقیت، رضایت شغلی و جلوگیری از ترک خدمت آن ها باشد. به طور کلی، کارکنان و مدیران از واگذاری اختیار و استقلال بیشتر در محیط کاری رضایت داشته و تلاش می کنند با استفاده از تمامی توانمندی ها و قابلیت های خود بهترین تصمیمات را به منظور پیشبرد اهداف سازمانی اتخاذ نمایند.

نتیجه گیری

ادراک فرآیند شناختی است که به وسیله آن محیط پیرامون خود را تفسیر می کنیم. و از این نظر اهمیت دارد که کلیه کارکنان سازمان ادراک مشترکی از پدیده های سازمانی ندارند و به همین دلیل با یکسری خطاهای ادراکی مواجه می شویم و این خطاها تبدیل به سوء تفاهم می شود که برای سازمان بسیار زیان بار است. عواملی که بر ادراک تاثیر می گذارند: عوامل زمینه ای همچون زمان ممکن است در هر زمان یک ادراک متفاوت داشته باشیم. محیط کار فیزیکی: گرما، سرما، برودت، آرامش. ممکن است در هرفضا یک تصمیم بگیریم. محیط کار اجتماعی: مثلا اگر در یک سازمان اعتماد بین همکاران کم باشد همه تصور می کنند فرد دیگر جاسوس است و این روی ادراکات آنها اثر می گذارد. هدف ادراک شونده زیبایی ظاهری: اشاره دارد به اینکه هر چیزی زیباتر باشد بیشتر توجه ما را به خود جلب می کند. آشنایی و جدید بودن بسیار پیش می آید که چیزهای جدید یا آشنا در محیط توجه ما را بیشتر به خود جلب می کنند. حرکت و تغییر هر چیزی که حرکت می کند توجه ما را بیشتر به خود جلب می کند به همین علت شرکت ها تبلیغات متحرک را ترجیح می دهند و تکرار، شدت، صدا، سایز، تقابل با زمینه و مجاورت موارد دیگری از این قبیل هستند. ادراک کننده شامل ارزش ها و نگرش ها، انگیزه، علایق، تجربیات و انتظارات فرد ادراک کننده است که همگی در نوع ادراک موثرند. بررسی قصد و تمایل به ترک خدمت به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می شود که الزاما به استعفا و ترک واقعی منجر نمی شود بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد. نیت ترک خدمت میل ارادی افراد برای پایان دادن به همکاری در یک سازمان است. شاید این نیت هیچ گاه عملی نشود اما ممکن است تاثیر خود را در مواردی چون غیبت، اهمال، خراب کاری و مانند این ها نشان دهد. صاحب نظران علل مختلفی را در ترک خدمت موثر می دانند می توان گفت یکی از دلایل ترک اختیاری سازمان برآورده نشدن اهداف و انتظارات کارکنان می باشد. چنانچه تلاش های کارکنان برای دستیابی به برابری نتیجه بخش نباشد دست به اقدامات منفی خواهد زد که هیچ گاه به نفع سازمان نخواهد بود. کم کاری خراب کاری کاهش تعهد سازمانی و ترک خدمت نمونه هایی از این اقدامات منفی است. همچنین وجود فرصت های شغلی مناسب تر در خارج از سازمان فعلی هم می تواند عامل خطری برای مدیران تلقی شود از این جهت که احتمال دارد کارکنان شایسته سازمان را ترک کنند. همچنین پژوهش های صورت گرفته دیگری در این زمینه نشان دهد عللی که ممکن است منجر به ترک خدمت کارکنان شود به دو دسته فردی و سازمانی تقسیم می شود. نارضایتی از محل زندگی مشکلات خانوادگی بیماری و بدی آب و هوا از عللی است که به فرد مربوط می شود و می تواند محرکی در مسیر ترک خدمت تلقی شوند. نارضایتی از ماهیت شغل، نارضایتی از دریافتی عدم وجود مسیر پیشرفت شغلی احساس بی عدالتی، پایین بودن تعهد سازمانی و... از دلایل عمده مربوط به سازمان هستند که کارکنان خصوصا کارکنان متخصص را به تکاپو جهت یافتن شغلی جدید وا می دارند. اگر فلسفه را به مفهوم عام کوششی برای رسیدن به روشنایی، دانستن، تجسس و کنجکاوی در عمق زندگی و یافتن راهی برای بهتر زیستن انسان بدانیم، فلسفه مدیریت و تصمیم گیری نیز همین هدف را در مقیاسی مشخص تر و سازمان یافته تر دنبال می کند. نظام سازمانی و مدیریت اعم از عمومی یا خصوصی، صنعتی یا اجتماعی، بوجود آمده است تا شرایط، وسایل و لوازمی را که برای زندگی خوب و بسامان جامعه ضروری است، فراهم آورد، این شرایط، وسایل و لوازمی را که برای گونه و مقدار که لازم است، با کیفیت مطلوب، هزینه های متناسب، استاندارد کیفی و قابل قبول و پرداخت، توسط شهروندان تهیه و به عادلانه ترین شکل ممکن در زمان و مکان مورد نیاز در جامعه فراهم و توزیع گردد. رسیدن به وضعیت مطلوب به واسطه تدبیر امور، نتیجه مدیریت صحیح است. بنابراین می توان این گونه نتیجه گرفت که اگر وضعیت مطلوب حاصل نشده باشد، با ضعف مدیریت مواجه بوده ایم و تاسف بارتر اینکه اگر

وضعیت بدتر شده باشد، با سوءمدیریت سر و کار داشته‌ایم. یکی از عوامل سازمانی موثر بر خلاقیت کاری مدیران، استقلال شغلی است. استقلال شغلی یکی از عوامل اساسی است که موجب توانمندسازی کارکنان و مدیران می‌شود. استقلال شغلی نوعی احساس کنترل بر امور و جنبه‌های مختلف شغلی و زندگی حرفه‌ای است. این که آیا مدیر حق انتخاب هدف‌ها و روش‌های شغل خود را دارد و چقدر می‌تواند به طور مستقل تصمیم بگیرد، مربوط به استقلال شغلی مدیر است. در بسیاری از وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها، موسسات و شرکت‌های کشور از جمله سازمان‌های مدیریت حمل و نقل درون شهری ایران به استقلال شغلی، خودمختاری، ایده‌ها و خلاقیت‌ها و آزادی‌های فکری مرتبط با حوزه کاری کمتر توجه می‌شود و با تفکر مدیران راهبردی و روسای مربوطه که در صورت حمایت از استقلال شغلی و دادن آزادی عمل بیشتر به مدیران و کارکنان تحت‌الامر ممکن است باعث تخطی کارکنان از اصول و قواعد سازمانی یا دخالت در امور و تصمیمات سازمانی گردد، از دادن استقلال شغلی به کارکنان و مدیران خود ممانعت می‌نمایند. تا حدی که می‌توان عنوان داشت: سبک مدیریتی امروز کشور در حوزه مسائل حل حمل و نقل درون شهری متأسفانه، مدیریت دستوری است. از طرفی عدم استقلال شغلی مدیران و کم‌توجهی به این امر نه تنها می‌تواند عملکردهای فردی و سازمانی را تحت الشعاع قرار دهد، بلکه در درازمدت زمینه کاهش کیفیت عملکرد کارکنان و مدیران، بهره‌وری پایین سازمان، کاهش انگیزه شغلی و در نهایت ترک خدمت و هدر رفت سرمایه انسانی مجموعه گردد.

منابع

۱. متولی گله کلائی، عبدالله، (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر استقلال شغلی بر تمایل به ترک خدمت مدیران به واسطه درهم تنیدگی شغلی در سازمان‌های مدیریت حمل و نقل درون شهری ایران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی.
۲. احمدی اصفهانی، آرش (۱۴۰۰) آمادگی رهبر نسل Z در محیط کسب و کار VUCA، دومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، دامغان.
۳. احمدی، احمد (۱۴۰۰)، تعادل کار و زندگی در سازمان و مشکلات بلاتکلیف نسل جدید در محل کار، یازدهمین کنفرانس آسیب‌شناسی مدیریت سرمایه‌های انسانی، تهران.
۴. بازرگان، عباس. (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته رویکردهای متفاوت در علوم رفتاری. تهران: دیدار.
۵. پروازی مقدم، زهرا، فتحی واجارگاه، کورش، پوشنه، کامیز، خسرویبابادی، عل‌یاکبر (۱۴۰۱). برنامه درسی متناسب با ویژگی و نیازهای نسل Z: یک مطالعه سنتز پژوهی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۱۹ (۷۴)، ۲۳-۴۵.
۶. مجیدی قره تپه، جاوید و رضایی، امیر و ملک اخلاق، اسماعیل (۱۳۹۸) شناسایی و بررسی نسل Z و نحوه‌ی مدیریت آن‌ها در محیط‌های کاری، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تأکید بر بازاریابی منطقه‌ای و جهانی، تهران.
۷. مسافری قمی، مراد، رستگار، عباسعلی، آذر، عادل، دامغانیان، حسین (۱۳۹۶)، شناسایی نسل‌ها در محل کار ایران، مجله مدی ریت فرهنگ سازمانی، پیاپی ۴۶ (زمستان ۱۳۹۶) صص: ۹۴۷ تا ۹۷۵.
۸. محمد ویسی، محمدرضا سلطانیپور، جعفر خلیل پور، هادی نیایی (۱۴۰۰). سیستم جامع مدیریت بهینه منابع تولید پراکنده با استفاده از شبکه عصبی دینامیکی در مدل سازی عدم قطعیت مصرف انرژی الکتریکی ریزشبکه‌های متصل به شبکه، نشریه مهندسی برق و مهندسی کامپیوتر ایران، ۱۹ (۱)، ۱-۱۳.
۹. ملکیان، هادی و آشتیانی، محمدرضا (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر چسبندگی شغلی بر ترک شغل داوطلبانه (مطالعه موردی اساتید حق التدریس دانشگاه پیام نور مرکز بیجار).

۱۰. موسوی، سید عباس (۱۳۹۷) نسل جدید سازمان های یادگیرنده، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال هفتم

شماره ۲۵ (پیاپی ۲۶، بهار و تابستان ۱۳۹۷)، صص: ۱۲۷ تا ۱۴۰

11. Castaldo, Sandro, (2023), Perceived corporate social responsibility and job satisfaction in grocery retail: A comparison between low- and high-productivity stores, *Journal of Retailing and Consumer Services* Volume 74, September 2023, 103444
12. Alharbi, S. (2020). The influence of human resources management on job embeddedness and voluntary turnover intention: a case study of the constructions industry in Saudi Arabia (Doctoral dissertation, University of Plymouth.)
13. Choi, J. S., & Kim, K. M. (2015). Job embeddedness factors as a predictor of turnover intention among infection control nurses in Korea. *American journal of infection control*, 43(11), 1213-1217..
14. Darrat, M.A., Amyx, D.A., & Bennett, R.J. (2017). Examining the impact of job embeddedness on salesperson deviance: The moderating role of job satisfaction. *Industrial Marketing Management*, 63, 158-166.
15. Holtom, B. C., & O'Neill, B. S. (2004). Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *The Journal of Nursing Administration*, 34(5), 16-227.
16. Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W., & Newman, A. (2015). Job embeddedness: A multifoci
17. Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-10.
18. Thome, M. J., & Greenwald, J. M. (2020). Job and community embeddedness on voluntary turnover. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 35(10), 1573-1580.
19. Employee Turnover Intentions. Doctor of Business Administration (D.B.A.). Available employees' life satisfaction. *Employee Relations*, 39(2). DOI:10.1108/ER-10-(2016)-0199