

WHY EMPLOYEES LEAVE ORGANISATIONS?

- Azim Premji, CEO- Wipro

Every company faces the problem of people leaving the company for better pay or profile.

Early this year, Mark, a senior software designer, got an offer from a prestigious international firm to work in its India operations developing specialized software. He was thrilled by the offer. He had heard a lot about the CEO. The salary was great. The company had all the right systems in place employee-friendly human resources (HR) policies, a spanking new office, and the very best technology, even a canteen that served superb food.

Twice Mark was sent abroad for training. "My learning curve is the sharpest it's ever been," he said soon after he joined.

Last week, less than eight months after he joined, Mark walked out of the job.

Why did this talented employee leave ?

Arun quit for the same reason that drives many good people away.

The answer lies in one of the largest studies undertaken by the Gallup Organization. The study surveyed over a million employees and 80,000 managers and was published in a book called "First Break All The Rules". It came up with this surprising finding:

If you're losing good people, look to their manager. manager is the reason people stay and thrive in an organization. And he's the reason why people leave. When people leave they take knowledge, experience and contacts with them, straight to the competition.

"People leave managers not companies ," write the authors Marcus Buckingham and Curt Coffman.

Mostly manager drives people away?

HR experts say that of all the abuses, employees find humiliation the most intolerable. The first time, an employee may not leave, but a thought has been planted. The second time, that thought gets strengthened. The third time, he looks for another job.

When people cannot retort openly in anger, they do so by passive aggression. By digging their heels in and slowing down. By doing only what they are told to do and no more. By omitting to give the boss crucial information. Dev says: "If you work for a jerk, you basically want to get him into trouble. You don't have your heart and soul in the job."

Different managers can stress out employees in different ways - by being too controlling, too suspicious, too pushy, too critical, but they forget that workers are not fixed assets, they are free agents. When this goes on too long, an employee will quit - often over a trivial issue.

Talented men leave. Dead wood doesn't.

ما هي أسباب ترك الموظفين جهات العمل؟

-عازم بريمجي- الرئيس التنفيذي لشركة وايبرو

كل شركة أو جهة عمل تقوم بمواجهة المشكلة ذاتها وهي ترك الموظفين لوظائفهم بسبب عروض عمل أفضل و رواتب أعلى.

في وقت مبكر هذا العام، مارك، مصمم البرامج، حصل على عرض عمل من شركة دولية مرموقة في عمليات تطوير البرمجيات في الهند. حيث أنه شعر بسعادة غامرة لحصوله على هذا العرض. لقد سمع الكثير عن الرئيس التنفيذي لهذه الشركة. كان الراتب الشهري عالي جدا. جميع الأنظمة و القوانين في الشركة كانت في محلها، و مبنى الشركة حديث و مزود بأحدث التقنيات، حتى خدمات التمويل كانت ممتازة.

تم إرسال مارك مرتين للتدريب. "مستوى التعلم لدي أصبح أعلى من أي وقت مضى"، قال هذا بعد فترة وجيزة من انضمامه.

في الأسبوع الماضي، أي بعد أقل من ثمانية أشهر من انضمامه، ترك مارك العمل.

لماذا ترك هذا الموظف الموهوب عمله؟

قام أرون بترك الوظيفة لنفس السبب الذي جعل الكثير الموظفين الموهوبين يتركون العمل. تكمن الإجابة في واحدة من أكبر الدراسات التي قامت بها مؤسسة جالوب. حيث أجريت الدراسة على أن أكثر من مليون موظف و ثمانون ألف من المدراء و التي نشرت في كتاب يدعى "كسر جميع القواعد الأولى" بأن المفاجأة تكمن في المدراء.

إذا كنت تفقد الموظفين الموهوبين، انظر إلى مدراءهم. المدير هو السبب الذي يدفع الناس للبقاء و الانتماء إلى المؤسسة. و هو السبب الذي يجعل الناس يتركون وظائفهم. عند ترك الموظفين لوظائفهم فإنهم يأخذون معهم المعرفة، و الخبرة و قواعد بياناتهم مباشرة للمنافسين.

"يترك الموظفون مدراءهم و ليس جهات عملهم"، ماركوس باكينغهام و كارت كوفمان.

في أحيانا كثيرة، يقوم المدراء بدفع الموظفين بعيدا؟

يقول خبراء الموارد البشرية بأن الأسباب تكمن في كل شيء، و أحد هذه الأسباب هو إذلال الموظفين. في المرة الأولى، قد لا يترك الموظف العمل، و لكنه اكتسب فكرة عن الأسلوب المتبع. في المرة الثانية، يتم تعزيز الفكرة المكتسبة. أما في المرة الثالثة، يبدأ الموظف في البحث عن جهة أخرى.

عدم قدرة الموظفين على الرد السريع في حال الغضب، يدفعهم لفعل ذلك كردة فعل بطريقة سلبية. عن طريق القيام بالأعمال التي تطلب منهم فقط و ليس أكثر من ذلك. و أيضا عن طريق الامتناع عن إعطاء المعلومات المهمة. يقول ديف: "إن كنت تعمل لدى شخص غير مرغوب، فإنك تريد إيقاعه في المشاكل. حيث لا يكون ولاءك التام لهذه الوظيفة".

تختلف طريقة التعامل من قبل مختلف المدراء مع الموظفين بطرق عديدة - حيث أن البعض منهم يكون مسيطرا جدا، انتهازي، محرج للغاية، و لكنهم ينسون بأن الموظفون ليسوا ثابتين و إنما هم عملاء متغيرون. عندما يستمر هذا الوضع لفترة طويلة، يقوم الموظفون بترك وظائفهم - و في كثير من الأحيان تكون الأسباب غير مبررة.

الموهوبون فرصهم بلا حدود.