



Original Article (Qualitative)

## Presenting the Model of the Elites' Desertion Factors in Iran's Continental Plateau Oil Company

**Mohammad Shaaf Amal<sup>1</sup> , Ahmad Vedadi<sup>2</sup> , Mehdi Tavakoli<sup>3</sup> , Daryoosh Gholamzadeh<sup>4</sup>**

1- PhD student, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2- Associate Professor, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

3- Assistant Professor, Department of Strategic Management and Strategy, School of National Defense, Higher National Defense University, Tehran, Iran

4- Assistant Professor, Department of Public Administration, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran

**Receive:**

13 September 2023

**Revise:**

01 December 2023

**Accept:**

31 January 2024

**Abstract**

The aim of the current research is to provide a model of the factors of leaving the service of the elites in Iran's continental plateau (Fallaat-e Gharreh) oil company. The research method is applicable in terms of purpose, qualitative in terms of implementation, and a descriptive-survey type. This research is also thematic analysis. The statistical population of this research includes 12 managers of Continental Plateau Oil Company and universities, and the purposeful sampling method was used. Also, in order to collect data, indicators were extracted by means of content analysis of related backgrounds and the library method, and the research model was extracted through three-step coding. According to the analysis that has been carried out using thematic analysis method to determine the factors of leaving the service of the elites in Continental Plateau Oil Company of Iran, 47 indicators (items), 8 components and 3 dimensions have been identified and confirmed. The results showed that the factors of leaving the service of elites include three organizational dimensions (job nature, management, organizational culture), individual (motivation, demographic characteristics, psychological factors), and environmental (laws and regulations, environmental pressures).

**Keywords:**

leaving service,  
managerial factors,  
job nature,  
organizational culture,  
environmental pressures

**Please cite this article as (APA):** Shaaf Amal, M., Vedadi, A., Tavakoli, M., & Gholamzadeh, D. (2024). Presenting the Model of the Elites' Desertion Factors in Iran's Continental Plateau Oil Company. *Management and Educational Perspective*, 6(1),189-210.

<b>Publisher:</b> Iranian Business Management Association	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2024.425103.1277">https://doi.org/10.22034/jmep.2024.425103.1277</a>	
<b>Corresponding Author:</b> Ahmad Vedadi		
<b>Email:</b> ahvedadi@gmail.com	<b>Creative Commons:</b> CC BY 4.0	

## Extended abstract

### Introduction

Undoubtedly, human resources are the most important asset of the organization; because human resources in the organization are scarce and irreplaceable resources, and they create economic value and competitive advantage for the organization by the knowledge, skills, and abilities they bring to the organization; therefore, the most important task of human resources management is to create competition in attracting talented and worthy people and maintaining the main human resources in the organization, which is considered as a strong competitive strategy (Amiri & Mahmudzadeh, 2015). In fact, human capital is considered the most valuable and complex capital in any organization, which plays the main role in achieving organizational goals. In the meantime, knowledge workers or elites are workers who are in a high level in terms of knowledge skills and expertise. These people have the ability to observe, combine and interpret data and information to make better decisions and provide more suitable solutions for the organization (Gholipor et al, 2013). Nevertheless, some organizations lose a significant part of their knowledge workers for various reasons, including restrictive requirements and laws, not giving employees freedom of action and excessive control over them, burnout, job plateauing, lack of organizational support, lack of attractiveness, the unfair compensation of services, reducing authority and losing decision-making power (Karimi Taher et al, 2021). In this regard, one of the most important issues of organizations in today's world is the issue of leaving the service of employees, especially skilled employees or talents, which has many negative consequences for organizations. Attrition costs for the organization come from different directions (Piraish et al, 2020). Based on this, the main question of this research is; what are the reasons for leaving the service of the elites in Iran's continental plateau oil company?

### Theoretical Framework leaving service

The problem of absenteeism and desire to leave the service of employees is one of the issues that are of particular interest to managers and researchers these days, so organizations should take measures to identify and solve problems in the stage of wanting to leave service before the act of leaving service, because this problem has negative effects on employee motivation and ill attitude towards other employees (Nornezhad et al, 2020). Since the social and economic well-being and the provision of sufficient facilities to satisfy the material and spiritual needs of the people of the society require that, firstly; the people of the society should be educated morally and socially, and secondly; as much as possible, as many people as possible should acquire knowledge, perception and skills; thirdly, elite and talented people should be cultivated according to their capabilities and abilities; and finally, with education, different groups of society can actively participate in their organization and administration (Mirkamali, 2017). Generally, leaving the service is considered a process that occurs when a person leaves a specific job or organization (Kavousi et al, 2021).

Ebrahimi Khabir (2023) investigated the degree of tendency and reasons for leaving the service of employees of organizations in the cities of Tehran province. The results of the research showed that the reasons for leaving the organization were significant. F scores were for 1/306. As a result, it can be stated that for the initial stages of employment and before entering the organization, the characteristics of these jobs as well as the limitations and benefits that exist in them should be explained to the candidates in a correct and realistic manner so that the candidates can imagine an accurate picture of this job in their minds before choosing it, and can make an accurate assessment of the existing realities in areas such as



salaries and benefits and amenities, how to promote and advance their careers, and this research is effective for people's choices in the future.

Dari (2022) investigated the identification of effective strategies to maintain and prevent personnel leaving the service in Kashmar municipality. In their research, they showed that the most important strategies to prevent personnel from leaving the service and to maintain them in the municipality of Kashmar were determined as follows: Safety and health criteria, rights and benefits criteria, organizational criteria, individual criteria, cultural criteria.

### **Research methodology**

The research method is applicable in terms of purpose, qualitative in terms of implementation, and a descriptive-survey type. This research is also thematic analysis. The statistical population of this research includes 12 managers of Continental Plateau Oil Company and universities, and the purposeful sampling method was used. Also, in order to collect data, indicators were extracted by means of content analysis of related backgrounds and the library method, and the research model was extracted through three-step coding.

### **Research findings**

For analysis, thematic analysis method was used, and the extraction of the components and indicators was obtained from the review of related backgrounds and the library method, and then coding was used for analysis. According to the analysis that has been carried out using thematic analysis method to determine the factors of leaving the service of the elites in Continental Plateau Oil Company of Iran, 47 indicators (items), 8 components, and 3 dimensions have been identified and confirmed. The results showed that the factors of leaving the service of elites include three organizational dimensions (job nature, management, organizational culture), individual (motivation, demographic characteristics, psychological factors), and environmental (laws and regulations, environmental pressures).

### **Conclusion**

The present study was conducted with the aim of providing a model of elites' leaving service in Iran's continental plateau oil company. The results of this research are in agreement with the results of Ebrahimi Khabir (2023), Dari (2022), Piraish et al, (2020), Kavousi et al, (2021), Kelly et al, (2022), Tetik et al, (2021), and Hadavand (2021). Piraish et al, (2020) showed that there is a significant and direct relationship between the supervisor's characteristics, job characteristics, feelings and emotions in the job, job attitude and working conditions with the reduction of employee turnover and transfer, and the most influential factor is feelings and emotions in the job; and also, job attitude has the least effect on the intention to leave the service and transfer of employees and finally on the efficiency of the company.

In line with the results obtained, it is suggested that organizations value many benefits such as social security insurance and provision of retirement resources, bonuses, annual vacation allowances and promotion and career growth opportunities; consider the skills of employees more valuable and also ensure the improvement of their personal quality of life. This allows employees to advance to higher positions and enjoy more job benefits, so they will not take leaving the job seriously and will tend to continue their involvement in the organization for a longer period of time.

علمی پژوهشی (کیفی)

## ارائه مدل عوامل ترک خدمت نخبگان در شرکت نفت فلات قاره ایران

محمد شعفر اعمال<sup>۱</sup> ID، احمد ودادی<sup>۲</sup> ID، مهدی توکلی<sup>۳</sup> ID، داریوش غلام زاده<sup>۴</sup> ID

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳- استادیار، گروه مدیریت استراتژیک و راهبرد، دانشکده دفاع ملی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

۴- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه مدل عوامل ترک خدمت نخبگان در شرکت نفت فلات قاره ایران می‌باشد. روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی و از حیث شیوه اجرا، کیفی، از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. این تحقیق همچنین از نوع تحلیل مضمون است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۲ نفر از مدیران شرکت نفت فلات قاره و دانشگاه‌ها می‌باشد و از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. همچنین جهت گردآوری داده‌ها با استفاده از تحلیل محتوای پیشینه‌های مرتبط و روش کتابخانه‌ای به استخراج شاخص‌ها پرداخته شد که طی کدگذاری سه مرحله‌ای، مدل پژوهش استخراج شد. با توجه به تحلیلی که از روش تحلیل مضمون جهت تعیین عوامل ترک خدمت نخبگان در شرکت نفت فلات قاره ایران به اجرا در آمده است، ۴۷ شاخص (گویه)، ۸ مؤلفه و ۳ بعد شناسایی و تأیید شده است. نتایج نشان داد عوامل ترک خدمت نخبگان شامل سه بعد سازمانی (ماهیت شغلی، مدیریت، فرهنگ سازمانی)، فردی (انگیزش، ویژگی‌های جمعیت شناختی، عوامل روانشناختی) و محیطی (قوانین و مقررات، فشارهای محیطی) است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۲




تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۹/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۱

## کلید واژه‌ها:

ترک خدمت، عوامل مدیریتی، ماهیت شغلی، فرهنگ سازمانی، فشارهای محیطی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): شعفر اعمال، محمد، ودادی، احمد، توکلی، مهدی، غلام زاده، داریوش. (۱۴۰۳). ارائه مدل عوامل ترک خدمت نخبگان در شرکت نفت فلات قاره ایران. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۱۹۶-۲۱۰.

	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2024.425103.1277">https://doi.org/10.22034/jmep.2024.425103.1277</a>	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
		نویسنده مسئول: احمد ودادی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: ahvedadi@gmail.com

## مقدمه

بی‌شک، منابع انسانی مهمترین دارایی سازمان است؛ زیرا منابع انسانی در سازمان منابعی کمیاب و بی‌جان‌نشین‌اند و با دانش، مهارت و توانایی‌هایی که با خود به سازمان می‌آورند برای سازمان ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند؛ بنابراین، مهم‌ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی، ایجاد رقابت در جذب افراد مستعد و شایسته و حفظ و نگهداشت منابع انسانی اصلی در سازمان است که به عنوان راهبردی رقابتی قوی محسوب می‌شود (Amiri & Mahmudzadeh, 2015). در واقع سرمایه انسانی ارزشمندترین و پیچیده‌ترین سرمایه در هر سازمان محسوب می‌شود که نقش اصلی را در تحقق اهداف سازمانی ایفا می‌کند. در این میان کارکنان دانشی یا نخبگان کارکنانی هستند که از نظر مهارت و تخصص دانشی در رده بالایی هستند. این افراد از توانایی مشاهده، ترکیب و تفسیر داده‌ها و اطلاعات برای تصمیم‌گیری بهتر و ارائه راه حل‌های مناسب‌تر برای سازمان برخوردارند (Gholipor et al, 2013). با این وجود برخی از سازمان‌ها بخش قابل توجهی از کارکنان دانشی خود را به دلایل مختلفی از جمله الزامات و قوانین محدودکننده، ندادن آزادی عمل به کارکنان و کنترل بیش از حد آنها، فرسودگی شغلی، فلات زدگی شغلی، عدم حمایت سازمانی، فقدان جذابیت و منصفانه نبودن جبران خدمات، کاستن از اختیارات و قدرت تصمیم‌گیری از دست می‌دهند (Karimi Taher et al, 2021). در همین راستا از مهمترین مسائل سازمان‌ها در دنیای امروز، مسئله ترک خدمت یا خروج از خدمت کارکنان به ویژه کارکنان ماهر یا همان استعدادها است که پیامدهای منفی زیادی برای سازمان‌ها دارد. هزینه‌های ترک خدمت برای سازمان از جهات مختلف وارد می‌شود (Piraish et al, 2020). بحث ترک خدمت دیر زمانی است که به نوعی مسئله مهم سازمانی تبدیل شده است و تمایل به ترک سازمان به عنوان عاملی مهم برای عملکرد سازمانی شناخته شده است. ترک خدمت کارکنان به معنای ترک دانش ضمنی و از دست دادن سرمایه اجتماعی است (Khairandish et al, 2017). تصمیم یک کارمند برای ترک شغل نتیجه‌ای نامطلوب برای سازمانها و کارکنان به همراه دارد. به همین دلیل پیش‌بینی آن از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است (Low, 2013). شرایط بد سازمانی و شغلی در سازمان‌های دولتی، سبب کاهش انگیزه و تغییر نگرش شغلی و در نهایت باعث ترک خدمت، یا کم‌کاری کارکنان در سازمان می‌شود، و بی‌شک باعث هدر دادن هزینه‌های مرتبط با گزینش، استخدام و آموزش و تهدیدی برای کیفیت کالا و خدمات می‌شود (Simon et al, 2010). موضوعاتی همچون استعداد و مدیریت اثربخش استعدادها برای تهیه و ارائه‌ی طرح‌های راهبردی سازمان از چالش‌های مهم در عرصه جهانی محسوب می‌شود (Collings et al, 2018). سازمان‌هایی که نمی‌توانند ساز و کارها و استراتژی‌های مناسبی برای حفظ و نگهداری استعدادها طراحی نمایند، شاهد از دست دادن آنها خواهند بود. براین اساس، مطالعات نشان می‌دهد تعداد قابل توجهی از سازمان‌ها و شرکت‌ها در حفظ و نگهداری استعدادهایشان چندان موفق عمل نکرده‌اند (Abedin et al, 2020).

گرچه سازمان‌های ایرانی اساساً در جذب و آموزش استعدادها سرمایه‌گذاری می‌کنند اما میزان قابل توجهی از ترک خدمت در صنایع مختلف وجود دارد به طوری که عملکرد سازمان‌های مذکور را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در نتیجه، مدیران سازمان‌های ایرانی در ارتباط با دلایل پنهان ترک استعدادها و نیروی انسانی دانشی با مشکلات جدی روبرو هستند. کارکنان باتجربه که برای مدت طولانی در سازمان‌ها کار می‌کنند می‌توانند دانش گذشته و دانش فعلی را برای مدیریت مؤثر اهداف سازمانی ترکیب کنند. اما اگر سازمان را ترک کنند، دانش انباشته شده در طول زمان را با خود

خواهند برد. محققان کارگران خارج شده از سازمان را به عنوان عوامل کلیدی در از دست دادن دانش شناسایی کرده‌اند. در این میان شرکت نفت فلات قاره با در اختیار داشتن ذخیره‌های عظیم هیدروکربوری، یکی از بزرگترین شرکت‌های نفتی جهان به شمار می‌آید. آمارهای مربوط به بخش نیروی انسانی نشان داده در شرکت نفت فلات قاره در سال به طور میانگین تعداد ۲۰ تا ۲۵ نفر از نیروهای خبره و نخبه از طریق مرخصی، غیبت و در نهایت خروج، این سازمان را ترک می‌کنند. با توجه به اینکه این شرکت ۵۰۰۰ نفر کارمند دارد که از میان ۱۰۰۰ نفر جزء کارکنان دانشی هستند، ۲۰۵ درصد کارکنان دانشی در سال از این سازمان خارج می‌شوند که این رقم می‌تواند نگرانی‌هایی را برای این سازمان ایجاد کند. این عدد در مقابل سایر سازمان‌ها با حجم کارکنان، از اهمیت بالایی برخوردار است و نگرانی‌هایی را برای این سازمان ایجاد کرده است. اغلب کارکنان به دلایل مختلف سازمان‌های ایرانی را ترک کرده و به سایر کشورها و یا سازمان‌های دیگر با شرایط بهتر تمایل دارند. اما اینکه چه عواملی می‌توانند در این سازمان در نگهداشت و همچنین ترک خدمت نخبگان مؤثر باشند، موضوعی است که مغفول مانده و سازمان قادر به تمرکز و کنترل این عوامل نیست. بر همین اساس مسئله اصلی این پژوهش دستیابی به عواملی است که بتوان جلوی ایجاد قصد ترک خدمت این افراد را گرفت و سیاست‌های لازم را در جهت نگهداشت این افراد اتخاذ کرد. بر همین اساس سؤال اصلی این پژوهش این است که عوامل ترک خدمت نخبگان در شرکت نفت فلات قاره ایران کدامند؟

## ادبیات نظری

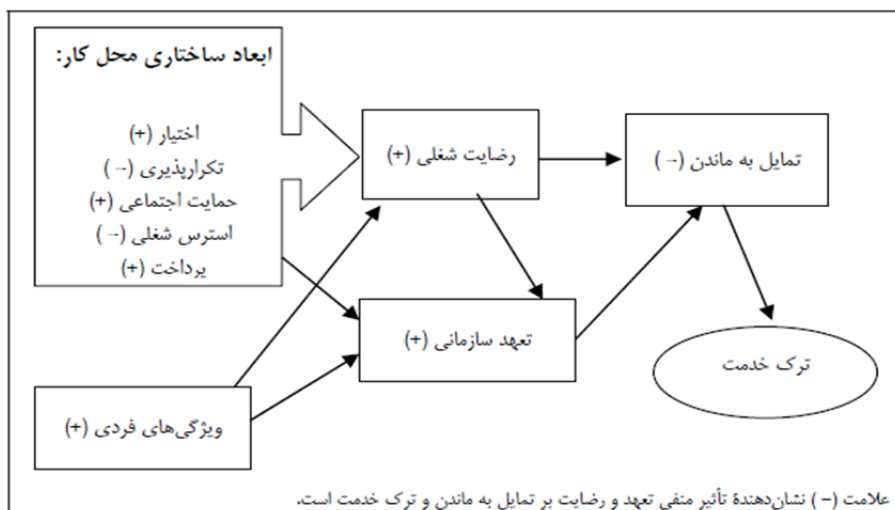
### ترک خدمت

شرکت‌ها، امروزه به منابع مختلفی برای ترکیب دانش داخلی و خارجی تکیه می‌کنند (Ferraris et al, 2017). این منابع شامل مشتریان، رقبای، تأمین کنندگان، پایگاه‌های اطلاعاتی و ... است. در اقتصاد امروزی، کلید موفقیت این است که شرکت‌ها باید از توانایی‌های خود برای استفاده از دانش موجود برای خلق دانش جدید استفاده کنند. مهم‌ترین قانون این است که دانش نیاز به مدیریت دارد و بنابراین نیاز به چشم انداز و استراتژی دارد. سازمان‌ها اغلب اهمیت سرمایه فکری را نادیده می‌گیرند و از مزایای آن استفاده نمی‌کنند (Giacosa et al, 2017). (Jennex, 2014) خطر از دست دادن دانش را به عنوان تأثیر احتمالی بر سازمان در مورد کارایی و بهره‌وری به دلیل از دست دادن یک متخصص یا کارگر دانش تعریف می‌کند. سرمایه انسانی از دست رفته برون‌داد و بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهد، سرمایه اجتماعی از دست رفته حافظه سازمانی را کاهش می‌دهد. سرمایه ساختاری از دست رفته یادگیری سازمانی را کاهش می‌دهد و سرمایه رابطه‌ای از دست رفته ممکن است جریان‌های دانش خارجی را مختل کند. بنابراین، با خروج کارکنان نخبه و مهم، سازمان‌ها با از دست دادن فرصت‌های تجاری و کاهش درآمد سازمان همراه با کاهش بهره‌وری و اختلال در گردش کار مواجه می‌شوند (Burmeister & Jürgen, 2016). از دست دادن یک کارمند ارزشمند می‌تواند منجر به زیان مالی و غیر مالی شود و در فرآیند برنامه ریزی جانشین پروری، یک سازمان نه تنها باید بر یافتن جانشین مناسب تمرکز کند، بلکه باید بر حفظ و انتقال دانش حیاتی کارمند در حال خروج نیز تمرکز کند (Durst & Aggestam, 2017).

مساله عدم حضور و تمایل به ترک خدمت کارکنان از جمله مواردی است که این روزها مورد توجه خاص مدیران و محققان قرار دارد بنابراین سازمانها باید تدابیری اتخاذ کنند که قبل از عمل ترک خدمت در مرحله تمایل به ترک خدمت مشکلات شناسایی و برطرف گردند زیرا این معضل اثرات منفی در انگیزش شاغل و نگرش سویی به روی دیگر کارکنان دارد (Nornezhad et al, 2020). از آنجا که رفاه اجتماعی و اقتصادی و تأمین امکانات کافی برای ارضای نیازهای مادی و معنوی افراد جامعه مستلزم این است که اولاً افراد جامعه از لحاظ اخلاقی و اجتماعی تربیت شوند ثانیاً تا آنجا که ممکن است تعداد بیشتری از افراد جامعه به کسب معرفت آگاهی و مهارت نائل، شوند ثالثاً افراد زبده و مستعد با توجه به قابلیت و تواناییهایی که دارند پرورش یابند و بالاخره گروههای مختلف اجتماع با برخورداری از آموزش و پرورش بتوانند به صورتی آگاهانه و فعال در سازماندهی و اداره خویش مشارکت نمایند (Mirkamali, 2017). عموماً ترک خدمت را فرایندی در نظر می گیرند که هنگامیکه فرد شغل یا سازمان خاصی را ترک می کند به وقوع می پیوندد (Kavousi et al, 2021)

فرایند ترک خدمت به این معنا که تصمیم به ترک خدمت از یک فرایند خاص تبعیت می کند. بر مبنای این دیدگاه تصمیم به ترک خدمت یک انتخاب منطقی و عقلانی است که بطور تدریجی و طی مراحل مختلفی صورت می گیرد. هر ترک خدمتی بد نیست این پیش فرض که ترک خدمت سازمانی همیشه غیر کارکردی و نامطلوب است در اکثر مطالعاتی که در این زمینه انجام شده است رد شده است در بررسی ترک خدمت همواره این امر را باید مد نظر قرار داد که ترک خدمت برخی کارکنان می تواند برای سازمان مفید و سازنده باشد. بنابر این هنگامی که کارکنان دارای عملکرد مطلوب، سازمان را ترک نمایند، عواقب آن برای سازمان نامطلوب خواهد بود و این نوع ترک خدمت است که غیر کارکردی محسوب می شود (Ebrahimi Khabir, 2023).

یکی از مطالعات مهم در زمینه عوامل اصلی خروج از سازمان، مطالعه (Currivan, 2000) است. این پژوهشگر درباره ابعاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مدل های ترک خدمت کارکنان، پژوهش هایی انجام داده است. شکل زیر مهم ترین عواملی تأثیرگذار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مدل های ترک خدمت کارکنان را از دید کوریوان نشان می دهد. در کلیه پژوهش های این حوزه، وجود یک رابطه معکوس میان متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی با تمایل افراد به ترک خدمت سازمان، به اثبات رسیده است.



شکل ۱: عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مدل‌های ترک خدمت کارکنان

### پیشینه پژوهش

(Ebrahimi Khabir, 2023) به بررسی میزان گرایش و علل ترک خدمت کارکنان سازمان‌های شهرستانهای استان تهران پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که علل ترک سازمان معنی دار بوده است. نمرات F برای ۳۰۶/۱، بوده است. در نتیجه می‌توان بیان نمود که برای مراحل اولیه استخدامی و قبل از ورود به سازمان، ویژگی‌های این شغلها و همچنین محدودیتها و مزایائی که در آن وجود دارد به شکل صحیح و واقع بینانه برای داوطلبان تشریح شود بنحوی که داوطلبان بتوانند قبل از انتخاب این شغل تصویر دقیقی از آن در ذهن خود مجسم نموده و بتوانند ارزیابی دقیقی از واقعیت‌های موجود در زمینه هائی نظیر حقوق و مزایا و امکانات رفاهی، نحوه ارتقاء و پیشرفت شغلی بعمل آورند و این تحقیق برای انتخابهای افراد در آینده مؤثر است.

(Dari, 2022) به بررسی شناسایی راهبردهای مؤثر بر نگهداشت و جلوگیری از ترک خدمت پرسنل در شهرداری کاشمر پرداختند. در پژوهش خود نشان دادند مهمترین راهبردها به منظور جلوگیری از ترک خدمت پرسنل و حفظ و نگهداشت آنان در شهرداری کاشمر به شرح زیر مشخص گردید. معیار ایمنی و بهداشت، معیار حقوق و مزایا، معیار سازمانی، معیار فردی، معیار فرهنگی.

(Piraish et al, 2020) به بررسی عوامل مؤثر بر ترک خدمت کارکنان و تأثیر آن بر کارایی شرکت زرین روی زنجان پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین ویژگی‌های سرپرست، ویژگی‌های شغلی، احساس و عواطف در شغل، نگرش شغلی و شرایط کاری با کاهش ترک خدمت و جابجایی کارکنان رابطه معنادار و مستقیمی حاکم است و تأثیرگذارترین عامل نیز احساسات و عواطف در شغل و همچنین کمترین تأثیر را نگرش شغلی بر قصد ترک خدمت و جابجایی کارکنان و در نهایت بر کارایی شرکت دارند.

(Kavousi et al, 2021) در پژوهش خود نشان دادند که تمامی مؤلفه‌های ۱۸ گانه جبران خدمات؛ پایین تر از حد متوسط و در زمره‌ی علل اصلی ترک خدمت نیروهای دانشی هستند. در نهایت راهکارهایی برای بهبود وضعیت جبران خدمات که منجر به رفع مسئله ترک خدمت نیروهای دانشی شود در هفت دسته فرایندی، انسانی، مالی،



فرهنگی، فناوریانه، ساختاری و قانونی-سیاسی پیشنهاد شدند. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به بهبود سیاست‌های جبران خدمات به منظور حفظ نیروهای کلیدی در سازمان‌های دانش بنیان کمک شایانی نماید.

(Kelly et al, 2022) به بررسی ارتباط بین توانمندسازی ساختاری و قصد ترک و نقش میانجی رضایت شغلی: مطالعه پرستاران مراقبت‌های ویژه پرداختند. در پژوهش خود نشان دادند که توانمندسازی ساختاری ارتباط معنی‌داری با قصد ترک شغل ندارد اما با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد. همچنین رضایت شغلی با قصد ترک رابطه منفی داشت.

(Tetik et al, 2021) به بررسی دیدگاه مدیران پرستاری در مورد ترک کار پرستاران از شغل خود پرداختند. در پژوهش خود نشان دادند که پرستاران شغل خود را به دلیل عوامل اقتصادی، شرایط نامطلوب کاری، عوامل مرتبط با مدیریت و عوامل فردی ترک می‌کنند.

(Hadavand, 2021) به بررسی شناسایی و تحلیل عوامل اثرگذار بر ترک خدمت کارکنان دانش محور در صنعت ICT کشور پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عامل ویژگی‌های شغلی با میانگین ۵/۶۹ درصد دارای بیشترین تأثیر در نارضایتی شغلی و به تبع آن ترک خدمت سازمان می‌باشد. همچنین عوامل مدیریتی با میانگین ۶۱/۹، فرهنگ سازمانی با میانگین ۲/۵۴، رویه منابع انسانی با میانگین ۶/۴۶، شوک‌های کاری با میانگین ۴/۳۶ و وسوسه گری مشتریان با میانگین ۷/۳۴ از دیگر عوامل اثرگذار در ایجاد انگیزه ترک خدمت دانشگران در صنعت ICT می‌باشند.

### روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی و از نوع اکتشافی می‌باشد. تحقیقات همچنین از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات در دو دسته توصیفی و پیمایشی قرار می‌گیرند. در روش‌های توصیفی، محقق به دنبال بررسی و کشف روابط و مضامین تحقیق با تکیه بر مطالعات کتابخانه است. همچنین با جمع‌آوری اطلاعات میدانی با استفاده از نظرات افراد، می‌تواند تحقیقی پیمایشی انجام دهد. با توجه به اینکه در این طرح از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای استفاده می‌شود، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی پیمایشی است. این تحقیق همچنین از نوع تحلیل مضمون است.

مشارکت کنندگان این پژوهش را مدیران شرکت نفت فلات قاره و دانشگاه‌ها تشکیل داده‌اند. تعداد نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند و در میان خبرگان واجد شرایط انتخاب شده است. فرایند مصاحبه میان خبرگان تا رسیدن به اشباع نظری ادامه داشت و حجم نمونه بر این اساس تعیین شد. در این راستا ۱۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. شرایط نخبگان به شرح زیر است:

- مدیران حداقل ۱۰ سال تجربه مدیریتی
- تحصیلات حداقل فوق لیسانس

همچنین جهت گردآوری داده‌ها با استفاده از تحلیل محتوای پیشینه‌های مرتبط و روش کتابخانه‌ای به استخراج شاخص‌ها پرداخته شده است. در این بخش ابزار گردآوری یافته‌های تحقیق، کتب، مقالات، رسالات و سایر اسناد

بالادستی هستند. همچنین در راستای جمع آوری نظرات خبرگان در بخش مصاحبه، از روش میدانی و از پرسشنامه نیمه ساختار یافته بهره گرفته شده است.

**روایی:** برای حصول اطمینان از روایی ابزار پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرات ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان دانشگاهی که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین به طور هم‌زمان از مشارکت کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

**پایایی:** پایایی به سازگاری یافته‌های تحقیق اطلاق می‌گردد. پایایی در مصاحبه، در مراحل اولیه چون موقعیت مصاحبه، نسخه‌برداری و تحلیل مطرح می‌گردد. همچنین در پایایی مصاحبه‌شونده، به چگونگی هدایت سؤالات اشاره می‌شود. در پایایی نسخه‌برداری نیز باید به پایایی درون موضوعی نسخه‌نویسی‌های انجام شده حین تایپ متون توسط دو فرد توجه نمود. در طول طبقه‌بندی مصاحبه‌ها نیز توجه به درصد‌های گزارش داده شده توسط دو نفر کدگذار، روشی برای تعیین پایایی است. میزان (درصد) توافق درون موضوعی دو کدگذار (که باید ۶۰ درصد یا بیشتر باشد) در مورد یک مصاحبه (کنترل تحلیل) نیز روشی برای پایایی تحلیل است. در پژوهش کنونی از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شد.

برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری شد. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شدند. روش بازآزمایی برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان "توافق" و کدهای غیرمشابه با عنوان "عدم توافق" مشخص می‌شوند. روش محاسبه پایایی بین کدگذاری‌های انجام گرفته توسط محقق در دو فاصله زمانی بدین ترتیب بوده است:

$$\text{درصد پایایی} = \frac{2 \left( \text{تعداد توافقات} \right)}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100$$

در این پژوهش ضریب پایایی بین کدگذاری‌های انجام شده ۷۹ درصد به دست آمد که بیانگر قابل قبول بودن آن است. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، از یکی از اساتید حوزه مربوطه آشنا به کدگذاری درخواست شد تا به‌عنوان کدگذار ثانویه در پژوهش مشارکت کند در ادامه محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شده است:

$$\text{درصد توافق درونی} = \frac{2 \left( \text{تعداد توافقات} \right)}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100$$

در این فرمول تعداد توافقات اشاره به تعداد کدهای مشترک و یکسان بین محقق و کدگذار همکار اشاره دارد. تعداد کل کدها نیز مجموع کدهای استخراجی بین محقق و کدگذار همکار می‌باشد. به این ترتیب پایایی حاصل از دو کدگذار ۷۵.۷۵ درصد به دست آمد. روش تحلیل داده‌ها کدگذاری نظری برگرفته از تحلیل مضمون و همچنین

مصاحبه با خبرگان با استفاده از کدگذاری اشتراک کوربین است. بررسی پیشینه‌ها و همچنین دریافت نظرات خبرگان به صورت توامان می‌تواند درک وسیعی از مقوله مورد نظر ایجاد کرده و نظرات خبرگان می‌تواند به بومی سازی شاخص‌ها در حوزه مورد نظر تحقیق منجر شود. کدگذاری نظری عبارت است از عملیاتی که طی آن داده‌ها تجزیه، مفهوم سازی و به شکل تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار داده می‌شوند. در این روش سه رکن اصلی "مفاهیم" "مقوله‌ها" و قضیه‌ها وجود دارند.

در هر مطالعه به عنوان یک کل، جمع‌آوری داده‌ها، تنظیم داده‌ها و تحلیل داده‌ها به هم وابستگی متقابل دارند. برای تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه و نیز مبانی نظری از سه نوع کدگذاری استفاده می‌شود که عبارت‌اند از: کدگذاری باز کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی

### یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها از اصلی‌ترین و مهمترین بخش‌های پژوهش محسوب می‌شود. طی این فرایند داده‌های خام مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد و پس از پردازش به شکل اطلاعات ارائه می‌گردند. در این پژوهش به بررسی عوامل ترک خدمت نخبگان در شرکت نفت فلات قاره ایران پرداخته شده است. به این ترتیب که شاخص‌های مذکور با استفاده از بررسی مقالات و متون علمی استخراج شدند. این فرایند در قالب پاسخ سواط پژوهش صورت گرفت.

#### - عوامل مؤثر بر ترک خدمت نخبگان در شرکت نفت فلات قاره ایران کدامند؟

مراحل کدگذاری مورد استفاده در پژوهش‌های کیفی شامل کدگذاری باز بر مبنای مقولات استخراج شده از مطالعه مقدماتی مبانی نظری تحقیق، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی می‌باشد.

#### • کدگذاری باز

بخشی از تحلیل که مشخصاً به نامگذاری و دسته‌بندی پدیده از طریق بررسی دقیق داده‌ها مربوط می‌شود، کدگذاری باز نامیده می‌شود. به عبارت بهتر، در این نوع کدگذاری مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شوند. نتیجه این مرحله، تقطیر و خلاصه کردن انبوه اطلاعات کسب شده از مصاحبه‌ها و اسناد به درون مفاهیم و دسته‌بندی‌هایی است که در این سؤالات مشابه هستند. در روش کدگذاری نظری، دو گرایش برای تحلیل داده‌ها وجود دارد. برخی از پژوهشگران به تحلیل جز به جز می‌پردازند. یعنی متون و داده‌ها را خط به خط و کلمه به کلمه مورد تحلیل قرار می‌دهند. برخی نیز به دلیل وقت گیر بودن این روش تنها نکات و مضامین کلیدی را کدگذاری می‌کنند.

### \* مراحل اجرا:

ابتدا داده‌ها از هم مجزا می‌شوند

(عبارت‌ها براساس واحدهای معنایی دسته‌بندی می‌شوند تا کدها به آنها ضمیمه شوند)



دسته‌بندی کدها براساس پدیده‌های کشف شده در داده‌ها



کدگذاری مجدد مقوله‌های بدست آمده

(اکنون انتزاعی‌تر از کدهای مرحله اول: کدها باید به شکل بارزی نمایانگر محتوای مقوله باشند و به یادآوری مرجع

مقوله کمک کنند)



مقوله‌هایی که به این ترتیب به دست آمده‌اند، بسط داده می‌شوند

(ویژگی‌های هر مقوله نام‌گذاری و صاحب بعد می‌شوند: یک راه طرح پرسش تحقیق / مقایسه قطب‌های آن)

### • کدگذاری محوری

هدف از کدگذاری محوری ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولید شده (در مرحله کدگذاری باز) است. این عمل، معمولاً بر اساس الگوی پارادایمی انجام می‌شود و به نظریه پرداز کمک می‌کند تا فرایند نظریه‌پردازی را به سهولت انجام دهد. اساس ارتباطدهی در کدگذاری محوری بر بسط و گسترش یکی از مقوله‌ها قرار دارد. دسته‌بندی اصلی (مانند ایده یا رویداد محوری) به عنوان پدیده تعریف می‌شود و سایر دسته‌بندی‌ها با این دسته‌بندی اصلی مرتبط می‌شوند. شرایط علی موارد و رویدادهایی هستند که منجر به ایجاد و توسعه پدیده می‌گردند. زمینه، به مجموعه‌ای ویژه از شرایط و شرایط مداخله‌گر به مجموعه گسترده‌تری از شرایط اشاره دارد که پدیده در آن قرار دارد. راهبردهای کنش یا تقابل، به اقدامات و پاسخ‌هایی اشاره می‌کنند که بعنوان نتیجه پدیده رخ می‌دهند و در نهایت ستاده‌های خواسته/ناخواسته این اقدامات و پاسخ‌ها به پیامدها اشاره دارند.

کدگذاری محوری فرایند مرتبط کردن مقوله‌های فرعی به مقوله‌های اصلی

(این عمل شامل فرایند پیچیده تفکر استقرایی و قیاسی است که طی چند مرحله انجام می‌گیرد)



آن دسته از مقولات را که با پرسش تحقیق بیشترین ارتباط را دارند، از میان کدهای به وجود آمده و یادداشت‌های

مربوط به کدها انتخاب می‌کنند.

+

سپس، میان متن و عبارت‌ها به جست‌وجوی شواهد و قرائن برای آنها می‌گردند.

### • کدگذاری گزینشی (انتخابی)

کدگذاری انتخابی عبارت است از فرایند انتخاب دسته‌بندی اصلی، مرتبط کردن نظام‌مند آن با دیگر دسته‌بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط، و تکمیل دسته‌بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند. کدگذاری انتخابی بر اساس نتایج کدگذاری باز و کدگذاری محوری، مرحله اصلی نظریه‌پردازی است. به این ترتیب که مقوله محوری را به شکل نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه کرده و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌کند.

شکل‌گیری و پیوند هر دسته‌بندی با سایر گروه‌ها تشریح می‌شود  
(کدگذاری محوری را در سطحی انتزاعی‌تر ادامه می‌دهد)



شکل فرمول‌بندی‌شده و شرح و بسط داده‌شده‌ای از سرگذشت مورد به دست خواهید آورد  
(مسئله یا پدیده اصلی مطالعه به منزله یک مورد و نه به شکل یک شخص یا مصاحبه منفرد)



از این فرمول‌بندی ارائه تصویری اجمالی از ماجرا و مورد است و به همین دلیل باید با عبارات‌های مختصر و کوتاه بیان شود

.....

تحلیل‌گر باید میان دو پدیده اصلی دست به انتخاب بزند و به آنها وزن بدهد، در نتیجه آن مقوله محوری به همراه مقولات فرعی‌اش که به آن مربوط می‌شود، شکل می‌گیرد

+

مجدداً ویژگی‌ها و ابعاد مقوله مرکزی بسط داده می‌شود و با استفاده از اجزا و روابط پارادایم کدگذاری به (در صورت امکان، تمامی) سایر مقولات مرتبط می‌شود

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در فرمت مصاحبه که با فرایند تطبیق مستمر به نقطه اشباع نظری رسیده است بعد از تعریف سؤالات اصلی پژوهش (مصاحبه) که برای آن‌ها مقیاس کمی تعریف شده است، می‌توان کدگذاری مصاحبه‌های جمع‌آوری شده را با تعریف ویژگی‌ها و ابعاد آن و نمودارهای توصیف‌کننده این ویژگی‌ها شروع کرد. شایان‌ذکر است که با ۱۲ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته مصاحبه شد. پاسخ‌های ارائه‌شده برای هر سؤال پس از تحلیل محتوا و کدگذاری توسط پژوهشگر و دو نفر از متخصصین آمار در جدولی آورده شده است که این جداول، بیانگر شاخص‌ها و مؤلفه‌های اصلی پژوهش می‌باشد.

با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده در فرمت مصاحبه که با فرایند تطبیق مستمر به نقطه اشباع نظری رسیده است، بعد از تعریف سؤالات اصلی پژوهش (مصاحبه) که برای آن‌ها مقیاس کمی تعریف شده است، می‌توان کدگذاری مصاحبه‌های جمع‌آوری شده را با تعریف ویژگی‌ها و ابعاد آن و نمودارهای توصیف‌کننده این ویژگی‌ها شروع کرد. بنابراین، در گام اول لازم است تا واحدهای معنایی شناسایی شود.

بعد از کدگذاری واحدهای معنایی و رسیدن به حد اشباع (زمانی که از تحلیل متن یا مصاحبه‌های جدید، مقولات یا کدهای جدیدی به دست نیاید)، بر اساس مشابهت کدها به یکدیگر مقوله‌بندی شدند و در نهایت ۸ مقوله از داده‌های کیفی پدیدار شدند. در ادامه طی فرایند کدگذاری انتخابی، طبقات اصلی ایجاد شدند. در جدول‌های زیر چک‌لیست مربوط به نتایج تحلیل محتوای مصاحبه با استفاده از کدگذاری محوری و انتخابی آورده شده است. همانگونه که مشاهده شد تحلیل داده‌ها با استخراج مفاهیم و مقوله‌ها آغاز گردید (کدگذاری باز) و مفاهیم و مقوله‌های بی‌ربط و تکراری حذف گردیدند که نتایج کدگذاری محوری و منبع مربوط به هریک از مقوله‌ها در جدول زیر آمده است.

جدول ۱: لیست کلیه مفاهیم استخراج شده از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان و همچنین مطالعه متون

کد مصاحبه شونده	منبع	شاخص	ابعاد
I1	ترکی هرچگانی (۱۳۹۹)، سید و آل شافی (۲۰۲۱)	فشار شغلی	ماهیت شغلی
I10	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	ناهمگونی رشته تحصیلی و شغل	
I9	دری (۱۴۰۱)، سید و آل شافی (۲۰۲۱)، ساسو و همکاران (۲۰۱۹)، صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	ایمنی و بهداشت	
I2	پیرایش و همکاران (۱۳۹۹)، کولز و همکاران (۲۰۱۸)	شرایط کاری	عوامل سازمانی
I9.I11	آکگوندوز و اریلماز (۲۰۱۸)	وضوح نقش	
I8	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	فقدان آموزش‌های لازم یا آموزش‌های غیر کاربردی	مدیریت
I3.I7	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	تغییرات مداوم مدیریتی	
I12	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	توزیع غیرهمگن امکانات	
I4	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۷۹)	عدم توجه به سوابق کاری	
		فرصت‌های ارتقا	

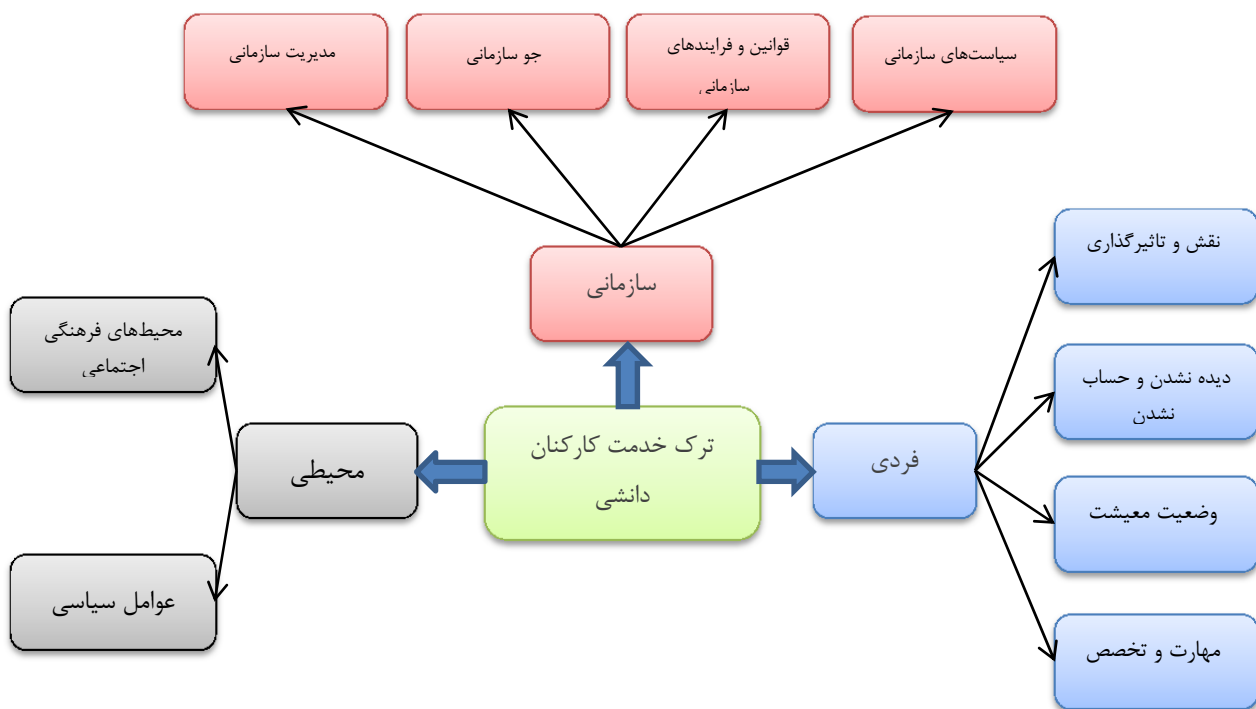
	(۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	افراد			
I8	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۷۲)، رزقی رستمی (۱۳۸۰)، مجیدی (۱۳۷۹)	کنترل و نظارت پیش ازحد			
I4	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۷۲)، رزقی رستمی (۱۳۸۰)، مجیدی (۱۳۷۹)	فقدان استراتژی مناسب در حفظ و نگهداری کارکنان سازمان			
I5.I7	مقری و همکاران (۱۴۰۰)، کولز و همکاران (۲۰۱۸)، صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	وجود فرصت پیشرفت و سبک رهبری حمایتی			
I6	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۷۲)، رزقی رستمی (۱۳۸۰)، مجیدی (۱۳۷۹)	عدم اطمینان از وضعیت‌های استخدامی	<b>فرهنگ سازمانی</b>		
I6	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۷۲)، رزقی رستمی (۱۳۸۰)، مجیدی (۱۳۷۹)	افزایش فشارهای روحی و توقعات بی جا			
I1.I10.I12		ثبات اجتماعی در سازمان			
I6.I11.I2		شکل دهی صمیمیت			
I12.I1		فرهنگ کار گروهی			
I2.I1.I6		تصمیم گیری جمعی			
I9.I0.I2	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۷۲)، رزقی رستمی (۱۳۸۰)، مجیدی (۱۳۷۹)	عدم شایسته سالاری و ارجحیت رابطه بر ضابطه			
I7.I5	کلی و همکاران (۲۰۲۲)، سید و آل شافی (۲۰۲۱)، لو و همکاران (۲۰۱۷)، کوریوان (۲۰۰۰)، صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	میزان رضایت شغلی	<b>انگیزش</b>	<b>عوامل فردی</b>	
I5	سامبال و همکاران (۲۰۱۸)	دانش زمینه‌ای کار			
I3	دری (۱۴۰۱)، کولز و همکاران (۲۰۱۸)	حقوق و مزایا			
	قربان زاده و همکاران (۱۴۰۰)	عدم امنیت شغلی			

I4	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	رقابت منفی و ناسالم	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
I2	بارانی و ناستی زایی (۱۳۹۹)	بی عدالتی سازمانی		
I2.I3.I6	ترکی هرچگانی (۱۳۹۹)	مدرک تحصیلی		
I2.I9		میزان تجربه افراد		
I3.I4.I12		وضعیت تأهل		
I8.I3.I10		تعداد افراد تحت تکفل		
I5.I4.I11		جنسیت افراد		
I8.I12	کولز و همکاران (۲۰۱۸)	سن افراد		
I1	پیرایش و همکاران (۱۳۹۹)	احساس و عواطف در شغل		
I3	سید و آل شافی (۲۰۲۱)	خواسته‌ها و ترس‌های شخصی		
I9	رودریگز و همکاران (۲۰۲۱)	تعهد اخلاقی به ماندن در سازمان	عوامل روانشناختی	
I10	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	ناتوانی در ابراز وجود		
I6.I8	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	مشکلات شخصی و فردی		
I4.I6.I3	قربان زاده و همکاران (۱۴۰۰)	تعلق خاطر شغلی		
I10.I11	ساسو و همکاران (۲۰۱۹)	خستگی عاطفی		
I12.I8.I9	سید و آل شافی (۲۰۲۱)، لو و همکاران (۲۰۱۷)	استرس شغلی		
I11.I5		عدم وجود مقررات اثربخش برای نخبگان		
I1.I12.I6		عدم وجود ساز و کارهای امنیتی برای نخبگان		
I7.I11	صفرخانلو (۱۳۷۹)، علوی (۱۳۷۵)، ساعتچی (۱۳۸۰)، رزقی رستمی (۱۳۷۲)، مجیدی (۱۳۷۹)	مقررات دست و پاگیر و مانع		



I8	عابدین و همکاران (۱۳۹۹)	بی‌عدالتی ساختاری در کشورهای توسعه نیافته	فشارهای محیطی
I12.I9.I7		کاهش کیفیت زندگی کاری در جهان	
I2.I10	آکگوندوز و اریلماز (۲۰۱۸)	نرخ بیکاری	

نتایج حاصل از تحلیل‌ها نشان می‌دهد که از میان ۳۳ شاخص (گویه) موجود، ۸ مؤلفه و ۳ بعد اصلی قابل شناسایی است. شبکه مضامین مربوط به مؤلفه‌ها به شرح شک زیر است.



شکل ۱. شبکه مضامین

### بحث و نتیجه‌گیری

همانگونه که بررسی‌ها نشان داد، در این پژوهش به ارائه مدل عوامل ترک خدمت نخبگان در شرکت نفت فلات قاره ایران پرداخته شد. بر این اساس، شاخص‌ها با استفاده از مطالعه متون و همچنین مصاحبه با خبرگان شناسایی شدند. با توجه به تحلیلی که از روش تحلیل مضمون جهت تعیین عوامل ترک خدمت نخبگان در شرکت نفت فلات قاره ایران به اجرا در آمده است، ۴۷ شاخص (گویه)، ۸ مؤلفه و ۳ بعد شناسایی و تأیید شده است. نتایج نشان داد عوامل ترک خدمت نخبگان شامل سه مؤلفه سازمانی (ماهیت شغلی، مدیریت، فرهنگ سازمانی)، فردی (انگیزش، ویژگی‌های جمعیت شناختی، عوامل روانشناختی) و محیطی (قوانین و مقررات، فشارهای محیطی) است. این نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Ebrahimi Khabir, 2023) (Dari, 2022) (Piraish et al, 2020) (Kavousi et al, )

(2021) (Kelly et al, 2022) (Tetik et al, 2021) (Hadavand, 2021) مطابقت دارد. (Piraish et al, 2020) نشان دادند که بین ویژگی‌های سرپرست، ویژگی‌های شغلی، احساس و عواطف در شغل، نگرش شغلی و شرایط کاری با کاهش ترک خدمت و جابجایی کارکنان رابطه معنادار و مستقیمی حاکم است و تأثیرگذارترین عامل نیز احساسات و عواطف در شغل و همچنین کمترین تأثیر را نگرش شغلی بر قصد ترک خدمت و جابجایی کارکنان و در نهایت بر کارایی شرکت دارند. (Ebrahimi Khabir, 2023) نشان دادند که علل ترک سازمان معنی دار بوده است همچنین بیان نمود که برای مراحل اولیه استخدامی و قبل از ورود به سازمان، ویژگی‌های این شغلها و همچنین محدودیتها و مزایایی که در آن وجود دارد به شکل صحیح و واقع بینانه برای داوطلبان تشریح شود بنحوی که داوطلبان بتوانند قبل از انتخاب این شغل تصویر دقیقی از آن در ذهن خود مجسم نموده و بتوانند ارزیابی دقیقی از واقعیت‌های موجود در زمینه هائی نظیر حقوق و مزایا و امکانات رفاهی، نحوه ارتقاء و پیشرفت شغلی بعمل آورند و این تحقیق برای انتخاب‌های افراد در آینده مؤثر است.

در ادامه طی فرایند کدگذاری، عوامل در سه دسته عوامل سازمانی، فردی و محیطی شناسایی شدند که به شرح زیر است:

**ماهیت شغلی:** این مؤلفه شامل شاخص‌های فشار شغلی، ناهمگونی رشته تحصیلی و شغل، ایمنی و بهداشت، شرایط کاری و وضوح نقش است. نخبگان کارآموده و با استعداد، به جایی می‌رسند که باید به جایی برای رشد حرفه‌ای بروند و اگر شرایط شغلی آن‌ها به اندازه مورد انتظارشان نباشد، ممکن است تصمیم بگیرند که به دنبال فرصت‌های دیگری بگردند. بنابراین، شغلی که نسبت به توانمندی‌های یک کارمند نخبه و سطح فعلی او در شغل، بهبود و رشد حرفه‌ای مناسب را فراهم کند، باعث کاهش احتمال ترک شغل توسط کارمند نخبه می‌شود. اگر فشار شغلی به گونه‌ای بالا باشد که کارکنان نخبه را به حدی برساند که نتوانند با شرایط خود کنار بیایند یا به صورت پایدار و با کیفیت به کار خود ادامه دهند، ممکن است باعث ترک شغل آنها شود. کارکنان نخبه به دنبال چالش‌ها و رشد حرفه‌ای هستند و اگر فشار شغلی به گونه‌ای باشد که از این نظر نامطلوب باشد، ممکن است تصمیم بگیرند به جستجوی شغل جدید بروند که شرایط بهتری را به آنها ارائه می‌دهد. کارکنان نخبه عموماً به دنبال فرصت‌های رشد و تحصیلی و پیشرفت در حوزه‌ی کاری خود هستند. اگر رشته تحصیلی یا شغل ارائه شده به آن‌ها امکانات و فرصت‌های لازم را برای پیشرفت و تحقق اهداف شغلی آن‌ها فراهم نکند، ممکن است تصمیم بگیرند از شغل خود استعفا دهند و به جستجوی فرصت‌های بهتر بروند.

**مدیریت:** این مؤلفه شامل فرصت‌های ارتقا، فقدان آموزش‌های لازم یا آموزش‌های غیر کاربردی، تغییرات مداوم مدیریتی، توزیع غیرهمگن امکانات، عدم توجه به سوابق کاری افراد، کنترل و نظارت بیش از حد، فقدان استراتژی مناسب در حفظ و نگهداری کارکنان سازمان و وجود فرصت پیشرفت و سبک رهبری حمایتی است. تغییرات مداوم می‌تواند به عنوان یک منبع استرس برای کارکنان عمل کنند، به خصوص اگر این تغییرات به صورت ناهماهنگ و بدون توجه دقیق انجام شود. افراد نخبه معمولاً دنبال توسعه و رشد حرفه‌ای هستند و عدم احترام به آنها می‌تواند باعث ترک شغل شده و به دنبال فرصت‌های بهتری بگردند. با این حال، تغییرات در مدیریت نیز می‌تواند به نیروهای نخبه بهره‌ورتری بیشتری بدهند و آن‌ها را مشتاقانه در سازمان نگاه دارند. این تغییرات می‌تواند فرصت‌های توسعه

شغلی، پاداش بیشتر، حمایت در تمام مراحل شغلی و ارتقای سلسله مراتب شغلی را فراهم کنند. همچنین، سازمان‌ها می‌توانند با رعایت مشورت و تعامل با کارکنان، به آنها امکانات و زیرساخت‌های مناسب برای توانمندی‌سازی فردی ارائه دهند و از این طریق از ترک شغل نخبگان جلوگیری کنند. برخی نخبگان حتی به دنبال چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی هستند و ممکن است تغییرات مداوم در مدیریت عاملی برای جذب و نگه‌داشت کارکنان نخبه باشد. کارکنان نخبه عموماً با هدف پیشرفت و رشد حرفه‌ای در سازمان فعالیت می‌کنند. وجود فرصت‌های ارتقا برای آنها به منزله ارزشمند دانستن تلاش و توانایی‌های آنها توسط سازمان است. این فرصت‌ها می‌توانند شامل ترقی، پیشرفت حرفه‌ای، شرکت در دوره‌های آموزشی و توسعه مهارت‌ها و یا رهبری پروژه‌های استراتژیک باشند. اگر فرصت‌های ارتقا برای کارکنان نخبه وجود داشته باشد، آنها تمایل بیشتری به ادامه همکاری با سازمان خواهند داشت زیرا می‌بینند که سازمان توانایی و آمادگی خود را برای توسعه حرفه‌ای کارکنان تأیید کرده است. این فرصت‌ها می‌توانند کارکنان را از این طریق تحریک کنند که در تعهد خود نسبت به سازمان، پیوستگی به عملکرد و تحقق اهداف شغلی بهبود ببخشند. فقدان آموزش‌های لازم یا آموزش‌های غیرکاربردی می‌تواند منجر به ترک شغل کارکنان نخبه شود. دلیل این امر این است که کارکنان نخبه در تلاشند تا مهارت‌های خود را ارتقا دهند و به روز باشند. اگر آموزش‌های مورد نیازی که آنها به دنبال هستند در اختیار آنها قرار نگیرد، آنها ممکن است احساس ناخشنودی و نارضایتی کنند و به دنبال فرصت‌های بهتر شغلی بگردند که به آنها اجازه یادگیری و پیشرفت در مهارت‌های جدید را می‌دهد. بنابراین، فراهم کردن آموزش‌های لازم و کاربردی برای کارکنان نخبه، می‌تواند از افزایش نگهداری کارکنان و جلب استعداد‌های جدید در سازمان کمک کند.

**فرهنگ سازمانی:** این مؤلفه شامل عدم اطمینان از وضعیت‌های استخدامی، افزایش فشارهای روحی و توقعات بی‌جا، ثبات اجتماعی در سازمان، شکل دهی صمیمیت، فرهنگ کار گروهی، تصمیم‌گیری جمعی و عدم شایسته‌سالاری و ارجحیت رابطه بر ضابطه است. اگر فرهنگ سازمانی به گونه‌ای باشد که محیط کار مناسب، رضایت کارکنان بالا، فرصت‌های رشد و پیشرفت حرفه‌ای و ارزش‌هایی مانند احترام، اعتماد و همکاری را القا کند، احتمال ترک شغل توسط کارکنان نخبه کمتر خواهد بود. در حقیقت، یک فرهنگ سازمانی موفق، می‌تواند منجر به تعهد بیشتر و بازدهی بالاتر کارکنان شود و بنابراین احتمال ترک شغل را کاهش دهد. اما اگر فرهنگ سازمانی ناسازگار، غیرقابل اعتماد یا بی‌توجه به نیازها و رشد شغلی‌های کارکنان باشد، ممکن است کارکنان نخبه تصمیم به ترک شغل خود بگیرند. بنابراین، اهمیتی دارد که سازمان‌ها فرهنگ سازمانی خود را با دقت بسنجند و در صورت نیاز، تغییرات مناسب را ایجاد کنند تا باعث حفظ و جذب کارکنان نخبه شوند. وقتی که یک سازمان بتواند محیط کاری پایدار و مطلوبی را برای کارکنان خود ایجاد کند، آنها تمایل کمتری به ترک شغل دارند. در این شرایط، کارکنان احساس می‌کنند که نیازها و ارزش‌های اجتماعی و حرفه‌ای خود را در سازمانی که مشغول به کار هستند، پیدا کرده‌اند. آنها حس می‌کنند که دارای استقلال و کنترل میزان و سبک کار خود هستند و احساس ارزش و تمایل به پیشرفت داخل سازمان را تجربه می‌کنند.

**انگیزش:** این مؤلفه شامل میزان رضایت شغلی، دانش زمینه‌ای کار، حقوق و مزایا، عدم امنیت شغلی، رقابت منفی و ناسالم و بی‌عدالتی سازمانی است. کارکنان با انگیزه دارای ارتباط قوی‌تری با سازمان خود هستند و دارای علاقه

بیشتری به حضور و فعالیت در سازمان می‌باشند. همچنین، انگیزش کارکنان نخبه ممکن است رقابت و برتری در کار خود را تحریک کند و آن‌ها را متعهدتر به کار و سازمان کند. همچنین، انگیزش در سازمان می‌تواند بیشترین استفاده را از استعدادها و توانایی‌های کارکنان به دست آورد و آن‌ها را از جذب شغلی دیگری با پیشنهاد بهتر منع کند. وقتی که کارکنان احساس می‌کنند که حقوق و مزایایشان پاسخگوی نیازهای مالی و زندگی‌شان هستند، ممکن است مایل باشند در سازمان باقی بمانند تا از این مزایا بهره‌برده و اجازه دهند مهارت‌ها و تجربیاتشان را درون سازمان به اشتراک بگذارند. اگر در یک سازمان فرصت‌های رقابتی نباشد و یا منافع و حقوق کارکنان بر اساس عملکرد و توانمندی‌ها برنامه‌ریزی نشود، می‌تواند به کاهش ترغیب برای کارکنان برتر و در نهایت ترک شغل منجر شود.

**ویژگی‌های جمعیت شناختی:** این مؤلفه شامل مدرک تحصیلی، میزان تجربه افراد، وضعیت تأهل، تعداد افراد تحت تکفل، جنسیت افراد و سن افراد است. کارکنان با تجربه بالا معمولاً به دلیل دانش و مهارت‌های خود در بازار کار مورد تقدیر قرار می‌گیرند و اغلب انتخاب‌های کاری بیشتری دارند. همچنین، تجربه کاری می‌تواند به آنها اعتماد بیشتری به خود و قدرت اجرایی بیشتری بدهد تا به سؤالات و نیازهایشان در شغل جدید پاسخ دهند. اگر یک کارمند نخبه در شرکت خود نتواند فرصت‌های گسترش و پیشرفت حرفه‌ای خود را به دست آورد، احتمال اینکه به دنبال فرصت‌های کاری بهتر بگردد بالاست. به عنوان مثال، اگر یک فرد با تجربه بالا در یک شرکت سازمان دهی شده و فرصت‌هایی برای رشد و پیشرفت حرفه‌ای خود نیافتد، احتمالاً به دنبال شغل دیگری در شرکتی با فرصت‌های بهتر خواهد بود.

**عوامل روانشناختی:** این مؤلفه شامل احساس و عواطف در شغل، خواسته‌ها و ترس‌های شخصی، تعهد اخلاقی به ماندن در سازمان، ناتوانی در ابراز وجود، مشکلات شخصی و فردی، تعلق خاطر شغلی، خستگی عاطفی و استرس شغلی است. کارکنان نخبه معمولاً به جستجوی محیط کاری استقلال‌محور، کشف چالش‌های جدید و رشد حرفه‌ای بیشتر تمایل دارند. اما با تعهد اخلاقی کارکنان، شرکت‌ها می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که ارزش‌ها و کارآمدی را تحمیل کنند و در نتیجه کارکنان نخبه را جذب و نگهداری کنند. به نمونه‌هایی از عوامل روانشناختی در محیط کاری می‌توان اشاره کرد، مانند احترام به حقوق کارکنان، تعهد به عدالت در پذیرش و پیشرفت کارکنان، لزوم رعایت قوانین و مقررات در کشور و شرکت، ارزش‌های حقوق بشری و مسئولیت اجتماعی کسب و کار و غیره. در نتیجه، شرکت‌هایی که تمرکز زیادی روی تعهد اخلاقی کارکنان خود قرار می‌دهند، معمولاً توانایی بیشتری در جذب و نگهداشت نخبگان دارند. زیرا این افراد معمولاً ترجیح می‌دهند در محیطی کار کنند که مقتدرانه و با ارزش‌های اخلاقی شفاف عمل می‌کند و آنها را به عنوان یک عضو ارزشمند ستایش می‌کند.

**قوانین و مقررات:** این مؤلفه شامل عدم وجود مقررات اثربخش برای نخبگان، عدم وجود ساز و کارهای امنیتی برای نخبگان و مقررات دست و پاگیر و مانع است. قوانین و مقررات در مواردی ممکن است منجر به ترک شغل کارکنان نخبه شوند، اما این موضوع به بخشی از محیط و شرایط کار وابسته است. در صورتی که قوانین و مقررات به طور ناعادلانه و سنگینی اعمال شوند و حقوق و توانمندی‌های کارکنان نخبه را محدود کنند، احتمالاً این کارکنان ممکن است تصمیم به ترک شغل بگیرند تا به جستجوی فرصت‌های بهتر بروند. به علاوه، قانونگذاران و سازمان‌ها باید ظرفیت برای جذب و نگهداری کارکنان نخبه را بررسی و بهبود بخشیده تا موجبات برای ترک شغل کارکنان

نخبه را کاهش دهند. اگر برای نخبگان، سیستم پاداش مناسب و فرصتهای ترقی مناسب وجود نداشته باشد، آن‌ها ممکن است به دنبال محیط کاری دیگری باشند که این امکانات را فراهم کند. نخبگان عموماً علاقه‌مند به کارهایی هستند که توانایی‌ها و استعدادها و استعدادهای خاص خود را بهره‌برداری کنند. در صورتی که شغل شخص را به اندازه کافی متناسب با این استعدادها و اهداف ارائه نکنند، کارکنان نخبه ممکن است تصمیم به ترک شغل بگیرند. اگر یک سازمان عدلانه نباشد و به نخبگان برابری فرصت‌ها و بازخوردهای عالی را ندهد، این شرایط می‌تواند سبب ترک شغل آنها شود.

**فشارهای محیطی:** این مؤلفه شامل بی‌عدالتی ساختاری در کشورهای توسعه نیافته، کاهش کیفیت زندگی کاری در جهان و نرخ بیکاری است. ممکن است سیستم حاکمیتی که عدالت اجتماعی و اقتصادی را نمی‌رساند، وجود داشته باشد. در چنین شرایطی، رشد و توسعه فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای برای کارکنان نخبه ممکن است محدود شده و امکانات و مزایای دستمزدی عادلانه به آنها ارائه نشود. عواملی مانند فساد، تراوش سرمایه، کمبود منابع و سرمایه انسانی، نظام قضایی ضعیف و نقص مهارت‌های مدیریتی می‌توانند بی‌عدالتی ساختاری را تشدید کنند. در چنین شرایطی، نخبگان ممکن است به دنبال فرصت‌های بهتر در کشورهای دیگر با ساختار مؤثرتر باشند و به طور نتیجه، تمایل به ترک شغل در کشور خود داشته باشند. همچنین، بی‌عدالتی ساختاری می‌تواند منجر به کاهش انگیزه و رضایت شغلی در بین کارکنان نخبه شود. اگر کارمندان نخبه احساس کنند که ارتقاء شغلی و پیشرفت حرفه‌ایشان به دلیل بی‌عدالتی و ناکارآمدی ساختار سیستمی ممکن نیست، آن‌ها ممکن است تصمیم بگیرند که ترک شغل کنند تا در جستجوی فرصت‌های بهتری به کشورهای دیگر بروند.

در راستای نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها مزایای فراوانی مانند بیمه تأمین اجتماعی و تأمین منابع بازنشستگی، پاداش، پرداخت معاش تعطیلات سالیانه و ترفیع و فرصت‌های رشد شغلی، مهارت‌های کارکنان را ارزشمندتر دانسته و نیز بهبود کیفیت زندگی شخصی آن‌ها را تضمین نمایند که این امکان را برای کارکنان ایجاد می‌کند تا به سمت جایگاه‌های بالاتر پیشرفت کنند و از مزایای شغلی بیشتری برخوردار شوند، بنابراین ترک شغل را جدی نخواهند گرفت و تمایل خواهند داشت مشارکت خود را در سازمان به مدت طولانی‌تری ادامه دهند.

## Reference

- Abedin, B., Akbari Emami, S., & Abbasnejad, T. (2020). designing a conceptual model of Talent Turnover among Iranian Organizations: An Exploratory Research in ICT industry. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 2(2), 49-64. doi: 10.22080/shrm.2020.2673.. (In Persian) .
- Amiri, G., & MAHMOUDZADEH, S. M. (2015). The Examination Factors Affecting Reduce of Employees Turnover in the Iranian Public Organizations. Case Study: Ministry of Road and Urban Development (Center Staff). *Organizational Culture Management*, 13(2), 559-579. doi: 10.22059/jomc.2015.54114. (In Persian) .
- Burmeister, A., & Jürgen, D. (2016), "Knowledge Retention From Older and Retiring Workers: What Do We Know, and Where Do We Go From Here?". *Work Aging and Retirement* 2(2):87-104. DOI:10.1093/workar/waw002
- Collings D. G., Scullion H. & Caligiuri, P. M. (2018). "Global Talent Management (2nd Ed.)". London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315200170>

- Dari, M. (2022). Identifying effective strategies to maintain and prevent staff from leaving the service in the municipality of Kashmir, the second national conference on management, psychology and behavioral sciences, Tehran, <https://civilica.com/doc/1451235>. (In Persian) .
- Durst, S., & Aggestam, L. (2017), Using IT-Supported knowledge repositories for succession planning in SMEs: how to deal with knowledge loss?, Handbook of Research on Human Resources Strategies for the New Millennial Workforce, IGI Global. DOI:[10.4018/978-1-5225-0948-6.ch020](https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0948-6.ch020)
- Ebrahimi Khabir, A. (2023). Investigating the tendency and causes of employees leaving the service of organizations, cities of Tehran province. BRANDAFARIN JOURNAL, 4(45),. (In Persian) .
- Ferraris, A., & Santoro, G., & Dezi, L. & Dezi, L. (2017), "How MNC's subsidiaries may improve their innovative performance? The role of external sources and knowledge management capabilities", Journal of Knowledge Management, Vol. 21 No. 3, pp. 540-552. DOI:[10.1108/JKM-09-2016-0411](https://doi.org/10.1108/JKM-09-2016-0411)
- Giacosa, E., & Ferraris, A., & Bresciani, S. (2017), Exploring voluntary external disclosure of intellectual capital in listed companies: an integrated intellectual capital disclosure conceptual model, Journal of Intellectual Capital, 18(1), 149-169. DOI:[10.1108/JIC-01-2016-0019](https://doi.org/10.1108/JIC-01-2016-0019)
- Gholipour, R., & Amiri, A. N., & Mahdizade, M. R., & Zamanifar, M. (2013). Identify the Factors Influencing the Turnover of Knowledge Workers. Organizational Culture Management, 11(2), 133-161. doi: 10.22059/jomc.2013.35490. (In Persian) .
- Hadavand, S. (2021). Identifying and analyzing the factors affecting the leaving of service of knowledge-oriented employees in the country's ICT. industry. Quarterly Journal of Development Strategy, 2022, Vol. 17, No. 4 (68), 217-238
- Kavousi, S. E., Fani, A., Danaeefard, H., & Nayyeri, S. (2021). Explaining the Causes of Employee Turnover in Iranian Knowledge-Based Organization and Providing solutions: An Examination of the Role of Compensation System. Public Management Researches, 14(53), 89-114. doi: 10.22111/jmr.2020.32053.4839. (In Persian) .
- Karimi Taher, R., & Memarzadeh, G., & Mirspasi, N., & Momeni, M. (2021). Factors affecting the retention of scientists in the scientific and research centers of the Islamic Republic of Iran Army with a fuzzy hierarchical analysis approach, Military Management Quarterly, 21(82), 1-30. SID. <https://sid.ir/paper/1039797/fa>. (In Persian) .
- Kelly, C., & Barattucci, M., & Muhammad Shakil, A. (2022). Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-leave: A study of critical care nurses. Intensive and Critical Care Nursing .Volume 70, June 2022, 103194. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103194>
- Mir Kamali, M. (2017) Investigating organizational commitment and its relationship with employees' desire to leave the service in the vice-chancellor of the Ministry of Education, Master's Thesis.. (In Persian) .
- Nornzhad, Z., & Tavakoli, Z., & Qazlesflo, M. (2020). Identifying the factors affecting employees leaving the service, the first national conference of new management approaches in interdisciplinary studies, Kavus Dome, <https://civilica.com/doc/1149673>. (In Persian) .
- Piraish, R., & Khan Mohammadi, M., & Badfar, A. (2020). Factors affecting employees' intention to leave the service and its effect on the efficiency of employees of Zarin Roy Zanzan Company. Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences, 5(1). 7, <https://civilica.com/doc/1231129>. (In Persian) .
- Simon, M., & Muller, B. H., & Hasselhorn, H. M. (2010). Leaving the organization or the profession a multilevel analysis of nurses' intentions. Journal of Advanced Nursing, 66(3), 616-626. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05204.x>
- Tetik, T. Baykal, U. Göktepe, N (2021). Nurse managers' views on why nurses leave their jobs: A qualitative study, Collegian, 28, 720-728. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2021.08.002>