

## شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر

علی سیدعلیزاده سرخابی‌پور

گروه مدیریت، دانشگاه غیرانتفاعی ارشاد دماوند، دماوند، ایران

**چکیده** - اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست. جذب و نگهداشت این منابع حیاتی، امری مهم برای سازمان محسوب می‌شود، با توجه به هزینه زیاد ترک خدمت کارکنان و به‌خصوص کارکنان متخصص، یکی از باصرفه‌ترین تدابیر در مقابله با مشکل ترک خدمت، استفاده از تدابیر لازم جهت جذب و نگهداشت قابل‌ترین و ماهرترین کارکنان سازمان و جلوگیری از ترک شغل آنان می‌باشد. هدف این تحقیق شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر می‌باشد. این تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی می‌باشد و نمونه‌گیری به صورت هدفمند انجام شده است. در گام اول با استفاده از ادبیات تحقیق و بررسی مقالات و سایر منابع موجود، عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک شناسایی شد، در گام دوم، براساس عوامل مؤثر تعیین شده در گام اول، پرسشنامه دلفی تهیه شد و در اختیار خبرگان قرار گرفت. خروجی این مرحله به‌عنوان داده‌های ورودی مرحله بعدی تکنیک AHP مورد استفاده قرار گرفت، و در گام سوم ابتدا پرسشنامه مقایسات زوجی عوامل مؤثر تهیه گردید و بین حجم نمونه تحقیق توزیع و جمع‌آوری شد. سپس با استفاده از تکنیک AHP عوامل مؤثر نهایی بر ترک نیروی کار استراتژیک اولویت‌بندی شد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد با شناخت عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر می‌تواند از طریق دستیابی به فرصت‌ها، ارزش افزوده و حاشیه اطمینان به‌وجود آمده باشد و سبب اجتناب از تهدیدهای ترک نیروی کار و کاهش عدم اطمینان ذینفعان گردد. همچنین سطح عوامل ترک نیروی کار استراتژیک در سازمان، شناسایی و درک می‌شود و تخصیص منابع، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیمات با توجه به اولویت‌های شناسایی شده صورت گرفته و راه توسعه و پیشرفت مداوم این شرکت، هموار می‌گردد.

**کلمات کلیدی:** شناسایی، اولویت‌بندی، ترک نیروی کار استراتژیک، شرکت پتروشیمی بوشهر

## مقدمه

صنعت پتروشیمی یک صنعت استراتژیک در دنیای امروز است و انسان قرن بیست‌ویکم بیش از همیشه به محصولات این صنعت وابسته شده به گونه‌ای که بدون صنایع پتروشیمی زندگی با مشکلات غیرقابل تصویری روبه‌رو خواهد شد. محصولات پتروشیمی در همه‌جا وجود دارند و جزئی جدایی‌ناپذیر از جوامع مدرن هستند. بسته‌بندی، دستگاه‌های دیجیتالی، تجهیزات پزشکی و بسیاری موارد دیگر از جمله موارد استفاده محصولات پتروشیمی به‌شمار می‌روند. آنها همچنین در بسیاری از قسمت‌های سیستم انرژی مدرن از جمله صفحات خورشیدی، پره‌های توربین بادی، باتری‌ها، عایق حرارتی ساختمان‌ها و قطعات خودروهای الکتریکی یافت می‌شوند. فلسفه وجودی شرکت ملی صنایع پتروشیمی با هدف افزایش سوددهی، توسعه صادرات، گسترش خصوصی‌سازی، افزایش تولید و تنوع محصول با محصولات ویژه و جدید تدوین شد. با توجه به استراتژیک بودن صنعت پتروشیمی؛ از منابع انسانی در این صنعت با عناوین نیروی کار استراتژیک نام برده می‌شود (وفایی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). از منظر مدیریت سرمایه انسانی، در طول ۸ سال گذشته به دلیل عدم توجه به اصل شایستگی و حرفه‌ای‌گرایی در جذب، استخدام، ارتقا و انتصاب نیروی انسانی، صنعت پتروشیمی عملاً با چالش ناهماهنگ بودن ترکیب نیروی انسانی از جهت تناسب تخصص و مهارت با نیازهای مشاغل دچار شده است. این موضوع به جای انسجام‌بخشی، به گسستگی کلیت یکپارچه وجوه فکری، رفتاری و عملکردی نیروی انسانی در ابعاد فردی، گروهی و سازمانی منجر شده به نحوی که در مسیر هم‌افزایی فعالیت‌های نیروی انسانی در صنعت پتروشیمی موانع متعددی به‌وجود آمده است (قاضی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۷). در حدود شصت سال اخیر صنعت پتروشیمی جایگاه ویژه‌ای در اقتصاد ایران داشته و به‌طور عملی محور پیشرفت و توسعه کشور در تمامی زمینه‌های موجود بوده است. از این‌رو، رشد و بالندگی کشور در گرو رشد و توسعه این صنعت است. از آنجایی که منابع انسانی یکی از عوامل مهم در رشد و توسعه صنعت پتروشیمی محسوب می‌شود، لذا جایگاه و اهمیت منابع انسانی نیز در این صنعت دوچندان می‌شود. در اکثر کشورهای پیشرفته دنیا، به ویژه در کشورهای فاقد منابع طبیعی غنی اعم از سوخت‌های فسیلی و غیره، پایه اقتصاد بر حفظ و توسعه منابع انسانی بوده و بهره‌وری نیروی انسانی با اهمیت‌ترین موضوع به‌شمار می‌آید. اما در کشورهای غنی از منابع طبیعی به ویژه کشورهای دارای منابع عظیم نفت و گاز، تأمین عمده منابع مالی موردنیاز، متکی به فروش سوخت‌های فسیلی است و به نیروی انسانی توجه کمتری می‌شود، به طوری که در این کشورها همواره پدیده مهاجرت نخبگان و فرار نیروی انسانی کارآمد چالشی جدی است. متأسفانه ایران نیز جزو این دسته از کشورهاست. چنان‌چه اهمیت منابع انسانی

در توسعه صنعت پتروشیمی کشور و اثرگذاری آن بر اقتصاد ایران امری پذیرفته شده تلقی گردد، ضروری است تا مسائل اساسی پیش‌روی مدیریت منابع انسانی در صنعت پتروشیمی نیز در راستای کاهش نارسایی‌ها و تقویت کارایی نیروی انسانی موجود که خاستگاه مدیران متعهد، متخصص و شایسته در آینده صنعت است، مورد بررسی قرار گیرد (بیگی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین با توجه به اهمیت استراتژیک صنعت پتروشیمی در ایران و تأثیری که نیروی انسانی در پیشبرد اهداف این شرکت‌ها دارد؛ هدف اصلی تحقیق حاضر؛ شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر می‌باشد.

### اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت و ضرورت تحقیق حاضر به شرح زیر می‌باشد:

۱. در حال حاضر، شرکت‌های فعال در حوزه پتروشیمی به علت رشد فزاینده پروژه‌های پتروشیمی در سراسر جهان، به‌طور جدی با کمبود نیروی انسانی ماهر و با تجربه مواجهند. به همین دلیل، شرایطی رقابتی برای جذب نیروی انسانی ماهر و با تجربه در بین شرکت‌های فعال در این صنایع در سطح جهان و به ویژه منطقه خاورمیانه ایجاد شده است. بازنده این رقابت، شرکت‌هایی هستند که شرایط نگهداشت منابع انسانی در آنها کمترین جذابیت را داشته باشد. در این رابطه، مهاجرت نیروی کار از این شرکت‌ها به شرکت‌های رقیب، شاهدی بر این مدعاست (رحیم‌نیا و نیکخواه فرخانی، ۱۳۹۷).

۲. در دهه اخیر، به علت عدم توجه کافی به تربیت نیروی انسانی متخصص، خروج غیرعادی نیروهای کیفی و عدم تناسب کمی و کیفی جانشین‌پروری، هرم نیروی انسانی صنعت پتروشیمی ایران ناهمگون شده به طوری که در آینده نزدیک، صنعت پتروشیمی کشور با کمبود جدی کارشناسان و مدیران حرفه‌ای در سطوح بالای سازمانی مواجه خواهد گردید. گفتنی است، بالا بودن میانگین سنی مدیران صنعت پتروشیمی ایران گواهی بر عدم تربیت نیروی انسانی شایسته در رده‌های مختلف مدیریتی است (سجادی و همکاران، ۱۳۹۵).

۳. ضعف نظام جبران خدمات صنعت پتروشیمی در فضای رقابت بین‌المللی و همچنین در مقایسه با شرکت‌های مطرح داخلی، موجب کاهش جذابیت صنعت پتروشیمی برای جذب و نگهداشت نیروهای متخصص و تغییر الگوی شایستگی منابع انسانی شده است (رنجبر و شفیع‌زاده، ۱۳۹۴).

۴. ضعف برنامه‌ریزی در ایجاد ساختارهای لازم برای ایجاد انگیزه و تقویت علاقه‌مندی کارمندان و افزایش امکان تأثیرگذاری آنان از طریق فراهم‌سازی فضای محیط کار توأم با تلاش، نقش آفرینی، اثرگذاری و ارزیابی

صحیح عملکرد افراد که مانع از دلزدگی و انفصال معنوی نیروهای کاری از سیستم سازمانی شود (ابراهیمی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به موارد فوق؛ انجام تحقیق حاضر با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر (به‌عنوان یکی از شرکت‌های فعال و استراتژیک در صنعت پتروشیمی کشور) از اهمیت به‌سزایی برخوردار باشد و می‌تواند به دانش‌افزایی در زمینه تحقیقات منابع انسانی منجر شود.

## اهداف پژوهش

### هدف اصلی

هدف اصلی تحقیق حاضر؛ شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر می‌باشد.

### اهداف فرعی

۱. شناسایی عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر
۲. اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر

## روش تحقیق

این پژوهش به دنبال شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر می‌باشد، و با پیروی از روش‌های مطالعات کیفی در بازاریابی، و با به‌کارگیری روش دلفی (گلسر، ۱۹۹۸) جهت توسعه یک مدل نظری تلاش کرده است. عوامل با اجرای مصاحبه در محیط واقعی شناسایی شدند، و روابط احتمالی آنها در قالب مدل ساختاری ارائه گردید. این پژوهش، از لحاظ دستاورد، گردآوری داده و اجرا، به ترتیب توسعه‌ای، اکتشافی و کیفی می‌باشد.

روش نمونه‌گیری در این پژوهش غیرتصادفی بوده، که به‌صورت نظری آغاز و با تکنیک گوله برفی تا مرحله‌ی اشباع نظری ادامه یافته است. در این پژوهش، ۱۸ مصاحبه‌مدیران ارشد پتروشیمی بوشهر انجام شد. مصاحبه‌ها به‌صورت رودررو و با استفاده از پرسشنامه نیمه ساختار یافته‌ای که براساس بررسی ادبیات تهیه شده بود، انجام شد. پرسش‌ها یک ساختار کلی را در فرآیند مصاحبه فراهم کرد.

## شناسایی عوامل (سوال اول)

عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر کدام است؟  
 به منظور پاسخ به سوال "عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر چگونه است؟" با بررسی مطالعات پیشین به نتایج جدول ۱ دست یافته شد.

جدول ۱- عوامل ترک نیروی کار و مؤلفه‌های آن

عوامل ترک کار	مؤلفه‌ها	عوامل ترک کار	مؤلفه‌ها
امنیت شغلی	عدم استرس شغلی	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی
	ارتقا شغلی		عدالت رویه‌ای
	کیفیت زندگی شغلی		عدالت تعاملی
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	نظام پرداخت خدمات	خدمات مالی مستقیم
	تعهد هنجاری		خدمات مالی غیرمستقیم
	تعهد تکلیفی		خدمات غیرمالی در ارتباط با شغل
جو اخلاقی سازمان	پایبندی به ارزش‌های اجتماعی	مدیریت و سرپرستی	اعتماد به مدیران
	عدم سوءاستفاده از طرف‌های تجاری		کارآمدی مدیران

## مرحله اول: ارزیابی روایی و پایایی پرسشنامه

پرسشنامه دور اول پس از طراحی در اختیار برخی از خبرگان قرار گرفت تا به تست اولیه پرسشنامه بپردازیم. نتایج نشان داد که درک مشترکی از موضوع و سوالات پرسشنامه وجود داشته که نشان از روایی پرسشنامه دارد. برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه محاسبه گردید که ۰/۹۷ به دست آمد که نشان از تایید پایایی آن نیز می‌باشد. میزان آلفای کرونباخ پرسشنامه دور اول به صورت جدول ۲ به دست آمد. مقدار آلفای کرونباخ پرسشنامه (۰/۸۸۴) است که خود تاییدی بر پایایی پرسشنامه می‌باشد.

جدول ۲- آلفای کرونباخ پرسشنامه

Reliability Statistics	
آلفای کرونباخ	تعداد آیتم‌ها
۰.۸۸۴	۲۱

منبع (یافته‌های تحقیق)

در ادامه به بررسی نرمال بودن داده‌ها می‌پردازیم. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها شاخص‌های چولگی و کشیدگی پاسخ‌های سوالات پرسشنامه دور اول محاسبه شد.

### مرحله اول: پرسشنامه راند اول، استخراج و تفسیر

در این مرحله، گویه‌های ورودی، در قالب پرسشنامه راند اول، بین جامعه آماری توزیع گردید. این پرسشنامه از سه بخش (بخش اول، تعیین تاثیر گذاری مثبت گویه‌ها در عوامل موثر بر ترک نیروی کار با انتخاب گزینه "بلی" یا "خیر"؛ بخش دوم، تعیین اهمیت گویه‌ها با اعطای امتیاز یک تا ده؛ بخش سوم، ارائه پیشنهادات) تشکیل شده بود، که به واسطه آن، اهمیت و درجه هر گویه مشخص شد. گویه‌هایی که در بخش اول پرسشنامه دارای جواب "خیر" بوده‌اند و یا اتفاق نظر خبرگان در انتخاب گزینه "بلی" کمتر از ۷۰٪ بودند، با استفاده از روش حذف شدند. در بخش دوم پاسخنامه، با جمع‌بندی امتیازها، ضریب وزنی هر یک از گویه‌ها محاسبه و با میانگین این اوزان، وزن هر یک از گویه‌ها از نظر خبرگان تعیین گردید. گویه‌هایی که از نظر اهمیت دارای توافق پایین‌تر از ۷۰٪ بوده‌اند حذف شده و مواردی که دارای توافق بیشتر از ۷۰٪ بوده‌اند، به مرحله‌ی بعدی (تعیین میزان اولویت) وارد شدند. در بخش سوم در صورتی که خبرگان پیشنهادی در خصوص گویه‌ها و پرسشنامه دارند مطرح می‌نمایند. که نتایج تفسیر هر گویه در جدول ۳ ارائه شده است.

### جدول ۳- نتایج راند دوم پرسشنامه - اهمیت گویه‌ها

ردیف	گویه	پاسخ خبرگان										ملاحظات					شایع									
		میزان فراوانی اصابت هر گویه بین ۱ تا ۱۰										میزان فراوانی اصابت هر گویه بین ۱ تا ۱۰														
		پاسخ	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	خیر	%	بسته	بسیار										
۱	عدم استرس شغلی	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱۰۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰		
۲	ارتقا شغلی	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۳	کیفیت زندگی شغلی	۱۷	۱	۲	۲	۳	۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۴	تعهد عاطفی	۱۶	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲
۵	تعهد هنجاری	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۶	تعهد تکنیکی	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۷	عدالت توزیعی	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۸	عدالت رویه ای	۱۵	۳	۱۰	۳	۵	۵	۱۶	۵	۳	۲	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۹	عدالت تعاملی	۱۴	۴	۸	۵	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲
۱۰	خدمات مالی مستقیم	۳	۱۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۱	خدمات مالی غیرمستقیم	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۲	خدمات غیرمالی در ارتباط با شغل	۱۰	۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۳	پایداری به ارزشهای اجتماعی	۱۷	۱	۱۱	۲	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
۱۴	عدم سوء استفاده از طرف های تجاری	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۵	اعتقاد به مدیران	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۱۶	کارآمدی مدیران	۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

منبع (یافته‌های تحقیق)

نتایج این بخش از پژوهش نشان داد تمامی گویه‌ها به غیر از گویه هجوم یا لغو ناگهانی سفارش‌ها از نظر خبرگان دارای اهمیت می‌باشد و مورد تایید قرار گرفته است.

### مرحله دوم: پرسشنامه راند دوم، اولویت‌بندی گویه‌ها از دیدگاه خبرگان

در این مرحله از اجرای تکنیک دلفی، راند دوم پرسشنامه، جهت تعیین اولویت گویه‌ها بین خبرگان توزیع شده و طبق جدول ۴ میزان اولویت هر گویه بین امتیاز ۱ تا ۱۰ مشخص گردید. میزان اولویت هر گویه با توجه به پاسخ خبرگان محاسبه گردیده و گویه‌هایی که توافق در میزان اولویت آنها کمتر از ۷۰٪ بوده، حذف گردیده و مابقی جهت رتبه‌بندی به مرحله بعد منتقل شده‌اند.

جدول ۴- نتایج اولویت گویه‌ها

ردیف	گویه	پاسخ خبرگان																			
		میزان فراوانی اهمیت هر گویه بین ۱ تا ۱۰										میزان فراوانی اولویت هر گویه بین ۱ تا ۱۰									
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	عدم استرس شغلی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۲	ارتقا شغلی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۳	کیفیت زندگی شغلی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۴	تعهد عاطفی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۵	تعهد منجاری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۶	تعهد تکلیفی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۷	عدالت توزیعی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۸	عدالت رویه ای	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۹	عدالت تعاملی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۱۰	خدمات مالی مستقیم	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۱۱	خدمات مالی غیرمستقیم	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۱۲	خدمات غیرمالی در ارتباط با شغل	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۱۳	پایبندی به ارزشهای اجتماعی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۱۴	عدم سوء استفاده از طرف های تجاری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۱۵	اعتماد به مدیران	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	
۱۶	کارآمدی مدیران	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	

منبع (یافته‌های تحقیق)

### رتبه‌بندی عوامل با تکنیک AHP (سوال دوم)

رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ترک نیروی کار استراتژیک در شرکت پتروشیمی بوشهر چگونه است؟

## روش AHP

در این پژوهش برای وزن‌دهی به معیارهای مورد استفاده در روش تاپسیس از روش AHP استفاده شده است. در فرآیند مربوط به این روش، ارزیابان (تصمیم‌گیرندگان برای انجام مقایسه‌های زوجی جهت ارزیابی اهمیت نسبی چند متغیر از طریق سؤالات و مقیاس‌های ذکر شده قرار می‌گیرند. پس از به‌دست آوردن میانگین هندسی، به وسیله نرم‌افزار EXPERT CHOICE 11 و با وارد کردن داده‌های به‌دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، وزن نهایی هر یک از شاخص‌ها را به‌دست آورده‌ایم که در جدول ۵ قابل مشاهده می‌باشد.

## جدول ۵- وزن نهایی هر یک از شاخص‌ها

وزن نهایی	نام شاخص	R
۰/۱۹۷	نظام پرداخت خدمات (خدمات مالی مستقیم، خدمات مالی غیرمستقیم، خدمات غیرمالی در ارتباط با شغل)	۱
۰/۰۹۲	تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد تکلیفی)	۲
۰/۰۹۲	جو اخلاقی سازمان (پایبندی به ارزش‌های اجتماعی، عدم سوءاستفاده از طرف‌های تجاری)	۳
۰/۱۹۸	امنیت شغلی (عدم استرس شغلی، ارتقا شغلی، کیفیت زندگی شغلی)	۴
۰/۱۴۰	عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی)	۵
۰/۱۴۲	مدیریت و سرپرستی (اعتماد به مدیران، کارآمدی مدیران)	۶

منبع (یافته‌های تحقیق)

## پیشنهادات اجرایی

انسان ذاتاً موجودی اجتماعی است و دوست دارد در جایگاهی قرار بگیرد که از نظر خود و دیگران مهم باشد. بنابراین افراد در زندگی کاری و اجتماعی خود در تلاش هستند برای کسب چنین جایگاهی وارد سازمان‌هایی شوند که در آنجا انسان بودن و صرف اندیشه و توان، ارزش باشد و سازمان در قبال این کار از افراد حمایت کند. افرادی که وارد سازمان می‌شوند یک سلسله خواسته‌ها و نیازهای شخصی دارند که درصدد برآورده کردن آن در سازمان هستند. از طرف دیگر سازمان نیز دارای یک سری اهداف، خواسته‌ها و نیازهای خاص است که می‌کوشد از طریق به‌کارگیری کارکنان آنها را برآورده کند. بنابراین وظیفه مدیر مسئول این است که میان اهداف فردی کارکنان و اهداف سازمان تعادل مناسبی برقرار کند، به طوری که اهداف و خواسته‌های هر دو



طرف برآورده شود. نظریه انتظار در این زمینه بیان می‌دارد که اگر اهداف سازمان با انتظارات کارمند منطبق باشد؛ اثربخشی سازمان بالا خواهد رفت. از طرف دیگر هر قدر اهداف فرد با اهداف سازمان همسو باشد، کارکنان با میل و رغبت بیشتری فعالیت خواهند کرد و خلاقیت و توان خود را به نحو شایسته‌ای در سازمان به کار خواهند گرفت. بنابراین، در صورتی که کارمند درک کند که انتظارات وی با کارکردهای سازمان فاصله زیادی دارد، تلاش می‌کند تا حدامکان این فاصله‌ها کم شده و انتظارات و واقعیات به همدیگر نزدیک شوند. منطق حکم می‌کند که سازمان در بدو ورود کارمند جدید به سازمان برای وی برنامه‌آشنایی شغلی مناسبی را برگزار کند و در یک زمان مناسب جایگاه سازمان، شغل و انتظارات سازمان از فرد را به‌طور کامل بیان کند. از طرف دیگر کارمند نیز باید خواسته‌ها و انتظارات خود را برای سازمان تبیین کند. در صورتی که هر دو طرف با خواسته‌های همدیگر آشنا شدند، می‌توان انتظار داشت که تعارض میان آنها به میزان زیادی کاهش یابد. در غیر این صورت، نداشتن آگاهی کامل از نیازهای همدیگر منجر به ایجاد تعارض می‌شود که این تعارض عاملی مؤثر در ترک خدمت است. از دو دهه گذشته به این سو نقش عدالت سازمانی نیز بر تمایل به ترک شغل مورد بررسی قرار گرفته است. برابری و عدالت سازمانی مفهومی است که برای تشریح انصاف و برابری در محیط کاری به کار می‌رود، به عبارت دیگر این مفهوم اشاره به این نکته دارد که آیا کارکنان احساس می‌کنند که با آنان به صورت برابر برخورد می‌شود که فرایند این احساس می‌تواند بر متغیرهایی که با محیط کاری مرتبطند، تاثیر بسیاری بگذارد؛ مسایلی مانند این که چه کسی ترفیع می‌گیرد، اخراج می‌شود، برای آموزش معرفی می‌شود، به قسمت دیگری معرفی می‌شود، افزایش حقوق می‌گیرد، دفتر جدید یا تجهیزات جدید می‌گیرد یا هرگونه منابع سازمانی دیگر که ممکن است با رشد فردی همراه باشد، از جمله مسایل مربوط به برابری سازمانی هستند. کارکنان انتظار دارند که مدیران رفتار و خط‌مشی برابر و منصفانه‌ای با آنان داشته باشند و احساس کنند که صرف‌نظر از سلسله مراتب سازمانی، از لحاظ فردی در یک سطح قرار دارند و همه آنها به یک اندازه با اهمیت شمرده می‌شوند. از مصادیق بارز نابرابری در سازمان آن است که افراد احساس کنند که کارمند درجه دوم سازمان هستند، و قوانین و مقررات سازمانی برای پست‌ها و عناوین سازمانی مختلف به گونه متفاوتی تعریف و اجرا می‌شود.

## منبع

- ✓ محمدیگی، مجید. لری، علیرضا. تلوری، عبدالرسول. (۱۳۹۷)، شناسایی و رتبه‌بندی ترک نیروی کار در کاهش هزینه‌های اجرای پروژه‌های عمرانی در صنعت نفت و گاز، چهارمین کنفرانس ملی شهرسازی، معماری، عمران و محیط زیست، شیروان.

- ✓ تاری وردی، یداله. دامچی جلودار، زهرا. (۱۳۹۱). رابطه مدیریت ریسک و عملکرد شرکت. پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۱۴، ص ۴۳-۶۲.
- ✓ وفایی نژاد، ابوالحسن. رستمی نوروزآباد، مجتبی. عسکری فیروزجایی، احسان. رحمانیانی، میلاد. (۱۳۹۵). پیاده سازی ترک نیروی کار سازمانی؛ شناسایی، تحلیل و ارزیابی مورد مطالعه: نهاد مالی فعال در بازار سرمایه ایران. مدیریت دارایی و تأمین مالی، ۷ (۲). ۱۶۲-۱۳۰.
- ✓ قاضی زاده، عبدالرضا. حسینی، محمدحسین. مطهری، مهدی. (۱۳۷۸)، رابطه‌ی استفاده از فنون مدیریت ریسک با عملکرد شرکت‌های فعال صنایع غذایی. پژوهش‌های تجربی، سال چهارم، شماره ۱۳.
- ✓ بیگی نیا، زهره. خوش‌سیما، رضا. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل موثر بر موفقیت ترک نیروی کار در صنعت بیمه، پنجمین کنفرانس ملی و سومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران.
- ✓ رحیم‌نیا، فریبا. نیکخواه فرخانی، علی. (۱۳۹۷). بررسی اثر مدیریت ریسک بر عملکرد شرکت با نقش میانجی مخاطرات اخلاقی در صنعت بیمه. دانشکده اقتصاد مدیریت بازرگانی، دانشگاه تبریز.
- ✓ رنجبر، اسفندیار. شفیع‌زاده، روح‌اله. (۱۳۹۴). ارزیابی نقش ترک نیروی کار در ارتقای کارایی نیروی انسانی سازمان‌ها، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، تهران.
- ✓ ابراهیمی نژاد، محیا. هاشمی، ملکه. (۱۳۹۵). تاثیر ترک نیروی کار بر عملکرد شرکت‌های بیمه، هفتمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و چهارمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران.