

## Identification and Prioritization of Individual Factors Affecting Public Librarians' Intention to Leave Their Jobs\*

Iman Narimani<sup>1</sup> 

Reza Karimi<sup>2</sup>

Mohammadreza Nasiri<sup>3</sup>



1. Ph.D. Candidate, Department of Knowledge and Information Science, University of Qom, Qom, Iran.  
i.narimani@stu.qom.ac.ir

2. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, University of Qom, Qom, Iran (**Corresponding Author**). karimi@qom.ac.ir

3. Ph.D. Candidate, Department of Knowledge and Information Science, University of Qom, Qom, Iran.  
mrnasiri1989@gmail.com

### Abstract

This study aimed to identify and prioritize the individual factors influencing the turnover intention of librarians and staff working in Iran's public libraries. From the perspective of its objective, this research is applied, and in terms of data collection, it adopts a mixed-methods (qualitative–quantitative) exploratory design. In the first phase, individual factors affecting turnover intention were identified through a literature review and content analysis of previous studies. In the second phase, a questionnaire was distributed among 15 experts in human resource management and public library administration to rank and prioritize these factors. The collected data were analyzed

---

\* Narimani, I., & Karimi, R., Nasiri, M. R. (2024). Identification and prioritization of individual factors affecting public librarians' intention to leave their jobs. *Islamic Knowledge Management*, 6(1), 107-142.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75100.1117>

---

▣ **Article Type:** Research; **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Qom, Iran

▣ **Received:** 2024/12/21 • **Revised:** 2025/01/04 • **Accepted:** 2025/01/06 • **Published online:** 2025/02/28

---

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



using the MARCOS (Measurement Alternatives and Ranking according to the Compromise Solution) multi-criteria decision-making technique based on three criteria: the experts' level of expertise, the importance of each factor, and the certainty of their judgments. The results of the MARCOS decision matrix analysis revealed that alternative job opportunities and educational attainment ranked first, receiving the highest scores and exerting the greatest influence on librarians' intention to leave their jobs. These were followed by factors such as migration, perceived job uncertainty, personality traits, job fatigue, and emotional exhaustion. In contrast, individual factors such as work-family conflict and psychological empowerment received the lowest scores and were found to have the least impact. The findings indicate that alternative employment opportunities, educational attainment, and job uncertainty are the most significant individual determinants of turnover intention among public librarians. Enhancing job security, offering competitive benefits, strengthening social interactions, and developing emotional competencies can increase librarians' intention to remain in their positions.

### **Keywords**

Turnover Intention, Individual Factors, Public Librarians, Public Libraries.

## تحديد وترتيب أولويات العوامل الفردية المؤثرة في نية ترك المهنة والوظيفة لدى أمناء المكتبات العامة\*



**إيمان نريمانی<sup>١</sup>**    **رضا کریمی<sup>٢</sup>**    **محمد رضا نصیری<sup>٣</sup>**

١. طالب دكتوراه في قسم معرفة المعلومات ودراسات العلوم، جامعة قم، قم، إيران.

i.narimani@stu.qom.ac.ir

٢. أستاذ مشارك، قسم معرفة المعلومات ودراسات العلوم، جامعة قم، قم، إيران (الكاتب المسؤول).

karimi@qom.ac.ir

٣. طالب دكتوراه في قسم معرفة المعلومات ودراسات العلوم، جامعة قم، قم، إيران.

mrnasiri1989@gmail.com

### الملخص

أُجري هذا البحث بهدف تحديد وترتيب أولويات العوامل الفردية المؤثرة في نية ترك المهنة والعمل لدى أمناء وموظفي المكتبات العامة في البلاد. تعتبر الدراسة الحالية دراسة تطبيقية من حيث غرضها ودراسة مختلطة (كمية ونوعية) ذات تصميم استكشافي من حيث جمع البيانات. في المرحلة الأولى، ولتحديد العوامل الفردية المؤثرة على نية ترك الوظيفة، استخدمت مراجعة الأدبيات وتحليل محتوى خلفية البحث، واستخلصت العوامل ذات الصلة. وفي المرحلة الثانية، ولترتيب هذه العوامل

\* الاستشهاد بهذه المقالة: نريمانی، ایمان؛ کریمی، رضا؛ نصیری، محمد رضا (٢٠٢٤). تحديد وترتيب أولويات العوامل الفردية المؤثرة في نية ترك المهنة والوظيفة لدى أمناء المكتبات العامة. إدارة المعرفة الإسلامية، ٦(١)، صص ١٠٧-١٤٢.

<https://Doi.org/10.22081/jikm.2026.75100.1117>

□ نوع المقال: بحثية؛ الناشر: المعهد العالي للعلوم والثقافة الإسلامية، قم، إيران

□ تاريخ الإستلام: ٢٠٢٤/١٢/٢١ • تاريخ التعديل: ٢٠٢٥/٠١/٠٤ • تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٠١/٠٦ • تاريخ الإصدار: ٢٠٢٥/٠٢/٢٨

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



وتحديد أولويتها، وُزّع استبيان على ١٥ خبيراً ومتخصصاً في إدارة الموارد البشرية ومجال المكتبات العامة. وقد جرى تحليل البيانات المستحصلة باستخدام تقنية اتخاذ القرار متعدد المعايير «ماركوس» (MARCOS)، وباعتماد على ثلاثة مؤشرات هي: خبرة الخبراء، وشدة الأهمية، ودرجة اليقين. وأظهرت نتائج تحليل مصفوفة القرار بطريقة ماركوس أن عاملي «الفرص الوظيفية البديلة» و«المؤهل العلمي» حصلوا على أعلى الدرجات، واحتلا المرتبة الأولى، وكان لهما أكبر تأثير في نية ترك المهنة لدى أمناء المكتبات. وجاءت بعدهما عوامل أخرى مثل الهجرة، والشعور بعدم اليقين تجاه الظروف الوظيفية، والسمات الشخصية، والإرهاق الوظيفي، والاحتراق العاطفي ضمن مراتب الأهمية التالية. في المقابل، حصلت العوامل الفردية مثل صراع العمل-الأسرة والتمكين النفسي على أدنى الدرجات. وأثبتت نتائج البحث أن الفرص الوظيفية البديلة، والمؤهل العلمي، وعدم اليقين الوظيفي تُعدّ أهم العوامل المؤثرة في نية ترك المهنة لدى أمناء المكتبات العامة، وأن تحسين الأمن الوظيفي، وتوفير المزايا التنافسية، وتعزيز التفاعلات الاجتماعية، وتنمية المهارات الانفعالية يمكن أن يسهم في زيادة رغبتهم في الاستمرار بالعمل.

### الكلمات المفتاحية

نية ترك المهنة، العوامل الفردية، أمناء المكتبات العامة.

## شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی\*



ایمان نریمانی<sup>۲</sup> رضا کریمی<sup>۱</sup> محمدرضا نصیری<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه قم، قم، ایران.

i.narimani@stu.qom.ac.ir

۲. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه قم، قم، ایران (نویسنده مسئول).

karimi@qom.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه قم، قم، ایران.

mrnasiri1989@gmail.com

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی کشور انجام شده است.

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، یک پژوهش آمیخته (کمی-کیفی) با طرح اکتشافی است. در مرحله اول، به منظور شناسایی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل، از روش مرور ادبیات و تحلیل محتوای پیشینه پژوهش استفاده شد و عوامل مربوطه استخراج شدند. در مرحله دوم، برای رتبه‌بندی و تعیین اولویت این عوامل، پرسش‌نامه‌ای میان ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان مدیریت منابع انسانی و حوزه کتابخانه‌های عمومی توزیع شد. داده‌های

\* **استناد به این مقاله:** نریمانی، ایمان؛ کریمی، رضا؛ نصیری، محمدرضا. (۱۴۰۳). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی. مدیریت دانش اسلامی، ۶(۱)، صص ۱۰۷-۱۴۲.

<https://doi.org/10.22081/jikm.2026.75100.1117>

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ • تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۱۰/۱۵ • تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۷ • تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۲/۱۰

© 2024

authors retain the copyright and full publishing rights



به‌دست آمده با استفاده از تکنیک تصمیم‌گیری چندمعیاره مارکوس و براساس سه شاخص تخصص خبرگان، شدت اهمیت و قطعیت تحلیل شدند.

نتایج حاصل از تحلیل ماتریس تصمیم‌گیری مارکوس نشان داد که «فرصت‌های شغلی جایگزین» و «مدرک تحصیلی» با کسب بالاترین امتیاز در رتبه اول قرار دارند و بیشترین تأثیر را بر قصد ترک شغل کتابداران می‌گذارند. پس از آنها، عواملی همچون مهاجرت، احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، خستگی کاری و فرسودگی عاطفی در اولویت‌های بعدی اهمیت قرار گرفتند. در مقابل، عوامل فردی مانند تعارض کار-خانواده و توانمندسازی روانشناختی کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند.

این پژوهش نشان داد که فرصت‌های شغلی جایگزین، مدرک تحصیلی و عدم قطعیت شغلی مهمترین عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی هستند و بهبود امنیت شغلی، مزایای رقابتی، تعاملات اجتماعی و مهارت‌های هیجانی می‌تواند تمایل به ماندگاری آنان را افزایش دهد.

### کلیدواژه‌ها

قصد ترک شغل، عوامل فردی، کتابداران کتابخانه‌های عمومی.

## مقدمه

ترک شغل را می‌توان یکی از مهمترین و پرهزینه‌ترین متغیرهای سازمانی دانست؛ چراکه از دست دادن کارکنان دانشی و باتجربه هزینه‌هایی همچون دوران گذار و خالی بودن پست، استخدام، آموزش نیروی تازه وارد، بهره‌وری پایین و اشتباهات احتمالی کارکنان تازه استخدام را به سازمان تحمیل می‌کند (اسپکتور<sup>۱</sup>، ۱۳۸۸؛ ناستی‌زایی و بامری، ۱۳۹۵). با توجه به اهمیت کارکنان به عنوان مهمترین سرمایه‌های سازمان، یکی از گام‌های اساسی در پیشگیری از ترک شغل، پیش‌بینی قصد ترک شغل کارکنان و انجام اقداماتی در راستای حفظ کارکنان است (کاظمی و دیگران، ۱۳۹۶).

قصد ترک شغل نشان‌دهنده فرایند شناختی است که در آن کارکنان به صورت ذهنی تصمیم می‌گیرند سازمان یا شغل خود را ترک کنند. این قصد می‌تواند تحت تأثیر عوامل متنوع فردی، سازمانی و محیطی قرار داشته باشد و معمولاً پیش‌زمینه‌ای برای اقدام به ترک شغل واقعی است. به عبارت دیگر، قصد ترک شغل مرحله‌ای پیش از ترک واقعی است و میزان آن می‌تواند سیگنال‌های مهمی درباره وضعیت منابع انسانی در سازمان ارائه دهد (بلیت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸م؛ القحطانی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵م).

کارمندانی که تمایل بالایی به ترک شغل دارند، از نظر عاطفی از سازمان دور شده، تمرکز و بهره‌وری آنها در کار کاهش می‌یابد (لی، سون، کیم، کوان و پارک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸م). در نتیجه، شناخت و مدیریت این عوامل می‌تواند افزون بر کمک به بهبود نگهداشت نیروی انسانی، موجب ارتقای بهره‌وری و کیفیت خدمات نیز شود. برای شناخت عوامل موثر بر قصد ترک شغل، مدل علی قصد ترک شغل پرایس<sup>۵</sup> یکی از مدل‌های تأثیرگذار و شناخته‌شده در مطالعه فرایند ترک شغل است که به بررسی عوامل روانی، رفتاری و محیطی می‌پردازد که منجر به تصمیم کارکنان برای ترک شغل می‌شود. این

1. Spector
2. Belete
3. Alkahtani
4. Lee, Sohn, Kim, Kwon & Park
5. Price's Turnover Model

مدل عوامل متعددی را به عنوان پیش نیاز و مؤثر بر قصد ترک شغل معرفی می کند که شامل عوامل شخصی، سازمانی و محیطی می شود (لی و چوی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱م). بر همین اساس، یکی از عوامل مهم تاثیر گذار بر قصد ترک شغل کارکنان، عوامل فردی است که شامل مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ارزش ها و نیازهای فردی می شود.

در سال های اخیر، پژوهش های متعددی در خارج از کشور به بررسی ترک شغل و نگه داشت در حرفه کتابداری پرداختند و نشان دادند که اهداف شغلی خارج از حوزه کتابداری، فرصت های محدود برای رشد یا ارتقاء، نارضایتی از چشم اندازهای حقوقی، و محیط کاری نامطلوب از مهمترین عواملی هستند که منجر به ترک شغل کتابداران می شوند. مطالعات مربوط به نگه داشت کارکنان نشان داده اند که خودمختاری در کار، ساعات کاری منعطف، فرصت های توسعه حرفه ای، و همکاران حمایتگر از جمله راهبردهایی هستند که کارکنان بیشترین تمایل را به آنها دارند (فین، هدی، فاستر-کافمن و هوزیر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹م).

همچنین، پاره ای از پژوهش ها، عوامل فردی همچون فرصت های شغلی جایگزین، خستگی کاری، هوش هیجانی، استرس شغلی و تعارض کار-خانواده را به عنوان عوامل مؤثر در قصد ترک شغل کتابداران معرفی کرده اند (نیاموباروا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳م؛ لی<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴م؛ حمزات و بابارنده<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱م؛ سونگ<sup>۶</sup>، ۲۰۲۴م؛ اولویده، اوکودیری و اوتویالو<sup>۷</sup>، ۲۰۲۴م).

کتابخانه های عمومی به عنوان نیرویی پایدار در حوزه آموزش، فرهنگ و اطلاع رسانی، نقش مهمی در ترویج صلح، سلامت روان و دسترسی به دانش ایفا می کنند. این نهادها بستر مناسبی برای یادگیری مادام العمر و گسترش فرهنگ فراهم می سازند. کتابخانه های عمومی در ایران زیر نظر نهاد کتابخانه های عمومی کشور

1. Lee & Choi
2. Fyn, Hedy, Foster-Kaufman & Hosier
3. Nyamubarwa
4. Lee
5. Hamzat & Babarinde
6. Song
7. Oloyede, Okwudiri & Otuyalo



به عنوان نهاد عمومی غیردولتی فعالیت می‌کنند. با وجود اهمیت نقش کتابداران کتابخانه‌های عمومی در ارائه خدمت به عموم مردم، مشاهدات پژوهشگر نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، تعداد قابل توجهی از کتابداران و کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی اقدام به ترک شغل کرده‌اند.

بنابراین با توجه به اهمیت شناخت عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی جهت ارائه راهکارهایی مناسب برای جلوگیری از ترک شغل کتابداران و بهبود عملکرد نهاد کتابخانه‌های عمومی، پژوهش حاضر در تلاش است تا به این پرسش پاسخ دهد: عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی چیست و اولویت این عوامل از دیدگاه خبرگان چگونه است؟

### پیشینه پژوهش

درک این مسئله که منابع انسانی، مهمترین منابع سازمان هستند، سبب شده است تا آگاهی از علل تمایل به ترک شغل کارکنان و نیز عوامل موثر بر آن، اهمیت پیدا کند. از این رو، در سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی در حوزه‌های مختلف و نیز در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی انجام شده است که در ادامه به مرور پاره‌ای از این پژوهش‌ها خواهیم پرداخت.

در بین پژوهش‌های داخل کشور، تنها پژوهش فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳) است که به طور مستقیم به ترک شغل کتابداران پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت در کتابداران، بیشتر از متوسط است؛ همچنین، فلات زدگی شغلی ادراک شده، بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد.

در بین پژوهش‌های خارج از کشور، پژوهش‌های قابل توجهی به موضوع ترک شغل کتابداران پرداخته است که در ادامه تعدادی از آنها آورده شده است. نتایج

پژوهش اولوسگون<sup>۱</sup> (۲۰۱۳م) نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، مشخص شد که تفاوت معناداری در قصد ترک شغل کارکنان کتابخانه براساس محل کار آنها (دانشگاه‌های فدرال و ایالتی) وجود ندارد. نیامباروا (۲۰۱۳م) نیز در پژوهشی دریافت که رضایت شغلی، حقوق و دستمزد، فرصت‌های رشد شغلی، سبک رهبری و نظارت و فرصت‌های شغلی خارج از کشور بر تمایل به ترک شغل کتابداران موثر است. همچنین این پژوهش نشان داد که کارکنان جوان‌تر تمایل بیشتری به ترک شغل داشتند، در حالی که کتابداران با سابقه و موقعیت‌های بالاتر تمایل بیشتری به ماندن در سازمان نشان دادند. به علاوه، ساعت‌های کاری طولانی و نامنظم، بویژه برای کتابداران سطح پایین، به عنوان عامل دیگری در تمایل به ترک شغل ذکر شد. پژوهش کلدینگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۵م) نشان داد که اهداف شغلی خارج از حرفه کتابداری، به طور معناداری با قصد ترک این حرفه رابطه مثبت دارد. همچنین رضایت کلی از شغل، رضایت از ماهیت کار، و رضایت از چشم اندازهای حقوقی، با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد. این مطالعه همچنین نشان داد که عوامل مربوط به موقعیت شغلی، رضایت از کار، و اهداف شغلی، مهمترین عوامل در تعیین قصد ترک شغل کتابداران دانشگاهی هستند. املوزور، دولاپو، آگباوه، اوناوت و آباومی<sup>۳</sup> (۲۰۱۷م) نیز در پژوهشی نشان داد که بین وضعیت نامناسب زیرساخت‌های کتابخانه و افزایش قصد ترک شغل کتابداران رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه زیرساخت‌ها نامناسب‌تر باشند، احتمال ترک شغل کتابداران نیز بیشتر می‌شود. یافته‌های پژوهش املوزور، نووسو و مولوکو<sup>۴</sup> (۲۰۱۸م) نشان داد که زیرساخت‌های ناکافی تمایل کتابداران به ترک شغل را در کتابخانه‌های دانشگاهی نیجریه افزایش می‌دهد و در مقابل، بهبود زیرساخت‌های کتابخانه‌ای باعث ارتقاء رشد

---

1. Olusegun

2. Colding

3. Omeluzor, Dolapo, Agbawe, Onasote, & Abayomi

4. Omeluzor, Nwosu & Molokwu

حرفه‌ای و افزایش احتمال نگه‌داشت کتابداران در محیط کاری می‌شود. فین، هدی، فاستر-کافمن و هوزیر (۲۰۱۹م) نیز در پژوهشی دریافته‌اند که چهار عامل محیط کار، وظایف شغلی، حقوق و مزایا و عوامل شخصی به ترتیب مهمترین عوامل تأثیرگذار بر ترک شغل کتابداران بوده‌اند. همچنین این پژوهش نشان داد که عواملی مانند فرهنگ و روحیه در کتابخانه، سبک مدیریتی سرپرستان و عملکرد بخش مدیریت نقش کلیدی در تصمیم کتابداران برای تغییر شغل دارند. همچنین کانوال<sup>۱</sup> (۲۰۱۹م) در پژوهشی نشان داد که بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل کتابداران مدارس خصوصی رابطه معناداری وجود دارد؛ به‌طوری که کاهش رضایت شغلی منجر به افزایش تمایل به ترک شغل می‌شود. این پژوهش همچنین نشان داد که مدیریت ضعیف، پاداش/انگیزش ناکافی و محیط کاری نامناسب احتمال ترک شغل را افزایش می‌دهند و بهبود محیط کاری، سیاست‌های روشن برای ارتقا و انگیزش، و مدیریت مؤثر می‌تواند تمایل به ترک شغل را کاهش داده و بهره‌وری مدارس را افزایش دهد.

یافته‌های پژوهش آییلهین، اودیچی و اومورگی<sup>۲</sup> (۲۰۲۰م) بین سبک رهبری، فرصت‌های ارتقاء و حقوق با قصد ترک شغل رابطه مثبت وجود دارد. مهمترین پیامد این یافته‌ها آن است که مسائلی مانند سبک رهبری، ارتقاء شغلی و حقوق باید به‌طور دقیق توسط مدیریت کتابخانه برنامه‌ریزی شوند؛ در غیر این صورت، کتابداران در صورت فراهم شدن فرصت، کتابخانه را ترک خواهند کرد. نتایج پژوهش اونوبیکو<sup>۳</sup> (۲۰۲۰م) نشان داد که متغیرهای جمعیت‌شناختی تأثیر معناداری بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی دارند و این تأثیر می‌تواند هم مثبت و هم منفی باشد. یافته‌ها همچنین نشان دادند که کتابداران مرد بیشتر از کتابداران زن تمایل به ترک کتابخانه یا حرفه کتابداری دارند و در مقابل، کتابداران مسن‌تر تمایل بیشتری به ماندن

1. Kanwal

2. Aiyebelehin, Odiachi & Omoregie

3. Onwubiko

در شغل و حرفه خود دارند نسبت به همکاران جوان ترشان. هدی، فین، فاستر کافمن، هوزیر و وبر<sup>۱</sup> (۲۰۲۰م) در پژوهشی دریافتند که ترک شغل در کتابخانه‌های دانشگاهی تحت تأثیر چندین عامل از جمله محیط کار، حقوق و مزایا، وظایف شغلی و نیازهای شخصی قرار دارد. حمزات، آباتا-اییره، اوگونجینی و بابارنده<sup>۲</sup> (۲۰۲۰م) در پژوهشی نشان داد که شاخص‌های ساختار مالکیت (عملکردی، بخشی، ماتریسی و ترکیبی) و سبک‌های رهبری (دموکراتیک، استبدادی، معاملاتی) دارای همبستگی مثبت با قصد ترک شغل کتابداران هستند. یافته‌های پژوهش ماسنیا، نگوئه و جیانه<sup>۳</sup> (۲۰۲۰م) نیز نشان داد که عوامل سازمانی مانند حقوق و مزایای جانبی، محیط کار (تعادل کار و زندگی) و ترفیع و قدردانی، به‌طور قابل توجهی قصد ترک شغل را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که بیشتر کتابدارانی که مدت زمان قابل توجهی در سازمان کتابخانه بوده‌اند، تمایل به ترک کار دارند و به‌طور کلی، ۵۰ درصد کتابداران مورد مطالعه قصد ترک کار دارند.

در یافته‌های پژوهش حمزات و بابارنده (۲۰۲۱م) نیز هوش هیجانی به‌عنوان یک عامل مهم در افزایش تمایل به ترک شغل پرسنل کتابخانه‌ها شناسایی شد. همچنین اودیچی (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان داد که بین محیط کار و تمایل به ترک شغل رابطه قوی، بین عملکرد شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه متوسط و بین انگیزه و تمایل به ترک شغل پرسنل کتابخانه‌های دانشگاه‌های خصوصی نیجریه رابطه قوی وجود دارد. اودیچی (۲۰۲۲م) در پژوهشی دیگر نیز نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های خصوصی جنوب نیجریه رابطه وجود ندارد. با این حال، ضریب همبستگی به دست آمد که نشان‌دهنده رابطه منفی و نسبتاً قوی بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک شغل است. یافته‌های پژوهش دبورا و

1. Heady, Fyn, Foster Kaufman, Hosier & Weber

2. Hamzat, Abata-Ebire, Ogunjinni & Babarinde

3. Masenya, Ngoepe & Jiyane

یونیس<sup>۱</sup> (۲۰۲۲م) نشان داد که عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک شغل کتابداران دارد.

نتایج پژوهش آکپوم و ایبگبولام<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) نیز نشان‌دهنده رابطه متوسط بین سیستم پاداش و تمایل به ترک شغل در میان پاسخ‌دهندگان است. مطالعه‌ای که توسط ماسنیا (۲۰۲۳) انجام شده است نیز نشان داد که رابطه معنادار و منفی بین سرپرستی، تعاملات بین فردی و آموزش برای توسعه شغلی و استفاده از مهارت‌های جدید با قصد ترک شغل وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه معنی‌داری بین فرصت‌های شغلی جایگزین ادراک شده و رهبری با قصد ترک شغل وجود ندارد. لی (۲۰۲۴م) در پژوهشی نشان داد که ابهام نقش و بدرفتاری شدید کاربران (تهدیدات فیزیکی) تأثیر مثبت و معناداری بر هر دو نوع قصد ترک شغل (ترک محل کار و ترک حرفه) دارند، در حالی که سن تأثیر منفی بر هر دو دارد. این پژوهش همچنین نشان داد که بار کاری بیش از حد باعث ایجاد تردید نسبت به کل حرفه می‌شود و منجر به افزایش قصد ترک حرفه می‌گردد، و اینکه کتابدارانی که خارج از مناطق کلان‌شهری کار می‌کنند، تمایل بیشتری به ترک محل کار خود دارند. سونگ<sup>۳</sup> (۲۰۲۴م) در مطالعه‌ای دریافته است که تعادل کار-خانواده و تعادل کار-رشد تأثیر مثبت معناداری بر تعهد سازمانی و تأثیر منفی معناداری بر قصد ترک شغل دارند. همچنین، تعهد سازمانی تأثیر منفی معناداری بر قصد ترک شغل داشت. اودونیو، اویدوکون، ماباونکو و اولوسانیا<sup>۴</sup> (۲۰۲۴م) در پژوهشی دریافتند که رفتار اشتراک‌گذاری دانش تأثیر معناداری بر قصد ترک شغل دارد، به این معنا که کتابدارانی که بیشتر در اشتراک‌گذاری دانش مشارکت می‌کنند، کمتر تمایل به ترک شغل خود دارند. اقبال و احمد<sup>۴</sup> (۲۰۲۴م) نیز دریافتند که شناخت عوامل درونی مؤثر بر رضایت شغلی که موجب افزایش رضایت می‌شوند، مدیران

1. Deborah & Eunice

2. Akpom & Ibegbulam

3. Odunewu, Oyedokun, Mabawonku & Olusanya

4. Iqbal & Ahmed

دانشگاه‌ها می‌توانند احتمال ترک شغل کتابداران را کاهش دهند. اودونیو، اویدوکون، اویدیه و آلوکو-آروولو<sup>۱</sup> (۲۰۲۴م) در مطالعه‌ای نتیجه‌گیری می‌کند که تعهد سازمانی عامل کلیدی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران است. اولویده، اوکوودیری و اوتویالو (۲۰۲۴م) نیز در پژوهشی دریافته‌اند که تعادل کار-زندگی، نظام پاداش، و عدالت سازمانی از عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران در دانشگاه‌های جنوب غرب نیجریه هستند. در پژوهش فاسولا و پوپولا<sup>۲</sup> (۲۰۲۴م) نیز مشخص شد که تمایل به ترک شغل در میان کتابداران بالا است. همچنین رابطه منفی معناداری بین اشتراک‌گذاری دانش و تمایل به ترک شغل وجود دارد.

نتایج پژوهش ماسنیا و نگوئه (۲۰۲۴م) نیز نشان داد که سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تعاملی، تأثیر مثبتی بر حفظ و جلوگیری از ترک شغل کتابداران دارند. افزون بر این، سبک رهبری تحول‌گرا نسبت به سبک رهبری تعاملی تأثیر بیشتری بر حفظ کارکنان دارد. همچنین پژوهش گاس، استات و کانینگهام<sup>۳</sup> (۲۰۲۴م) نشان داد که عوامل ساختاری در حرفه کتابداری دانشگاهی، مانند دلبستگی عاطفی به شغل، چالش‌های جغرافیایی و تخصصی شدن نقش‌ها، می‌توانند منجر به ماندگاری ناخواسته شوند. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که ماندگاری تنها به معنای عدم ترک شغل نیست و باید به کیفیت رابطه بین کارمند و سازمان نیز توجه کرد. در نهایت نتایج پژوهش تامپسون<sup>۴</sup> (۲۰۲۵م) نیز نشان داد که قصد ترک شغل براساس سال‌های فعالیت در حرفه، نوع کار در کتابخانه و خودکارآمدی شغلی تفاوت دارد. همچنین، بین حمایت ادراک‌شده از سوی سرپرست و همکاران با قصد ترک شغل همبستگی منفی متوسطی وجود دارد که نشان می‌دهد حمایت، نقش مهمی در نگه‌داشت نیروها دارد. چنانچه مشاهده شد، پژوهش‌های زیادی در خارج از کشور به موضوع ترک شغل،

1. Odunewu, Oyedokun, Oyedipe & Aluko-Arowolo

2. Fasola & Popoola

3. Guss, Stout & Cunningham

4. Thompson

علل و عوامل مؤثر بر آن پرداخته‌اند. این موضوع به خصوص در کشورهای آفریقایی پررنگ‌تر بوده است. با وجود اینکه در سال‌های اخیر شاهد ترک شغل کتابداران به دلیل عواملی همچون مهاجرت، مسائل اقتصادی، فرصت‌های محدود ارتقای شغلی و... بوده‌ایم، تنها پژوهش فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳م) به این موضوع پرداخته است؛ بنابراین پژوهش حاضر در شناخت عوامل فردی مؤثر بر ترک شغل کتابداران برای اولین بار انجام می‌شود.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، یک پژوهش آمیخته (کمی-کیفی) با طرح اکتشافی است که در دو مرحله مجزا انجام شده است:

- مرحله اول (کیفی): استفاده از روش مرور ادبیات و تحلیل محتوای کیفی برای شناسایی ۱۸ عامل فردی از بین ۴۰ مقاله لاتین و ۲۵ مقاله/پایان‌نامه فارسی.
- مرحله دوم (کمی): استفاده از روش توصیفی-پیمایشی با توزیع پرسشنامه بین ۱۵ نفر از خبرگان. تحلیل داده‌ها در این بخش با تکنیک تصمیم‌گیری چندمعیاره<sup>۱</sup> و به روش مارکوس انجام شده است.

بدین منظور، برای شناسایی عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی از روش مرور ادبیات و تحلیل محتوای پیشینه پژوهش، و برای اولویت‌بندی آنها از تکنیک تصمیم‌گیری چندمعیاره استفاده شده است. مراحل اجرای کار به شرح زیر است:

۱. شناسایی عوامل اولیه: در ابتدا، با استفاده از کلیدواژه‌های ترک شغل سازمانی، قصد ترک شغل، تمایل به ترک شغل و قصد ترک خدمت در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی (گنج، سیویلیکا، نورمگز) و پایگاه‌های استنادی لاتین (ام‌الد، ساینس دایرکت، اشپرینگر و گوگل اسکالر) جستجو انجام گرفت. مقالاتی که به

1. Multi-Criteria Decision-Making

متغیرهای فردی قصد ترک شغل پرداخته بودند انتخاب شدند که در نهایت ۴۰ مقاله لاتین و ۲۵ مقاله و پایان‌نامه فارسی مورد مطالعه قرار گرفت. سپس با استفاده از روش تحلیل محتوا، این متون بررسی شده و فهرستی از عوامل فردی مؤثر استخراج شد.

۲. انتخاب و دعوت از خبرگان: برای انجام بخش اولویت‌بندی عوامل استخراج‌شده، ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصان حوزه کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان نمونه و با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. انتخاب این افراد براساس معیارهای تخصصی و تجربه کاری در زمینه کتابخانه‌های عمومی و مدیریت منابع انسانی انجام گرفته است تا اطمینان حاصل شود که ارزیابی‌ها دارای اعتبار بالایی هستند. ۳. طراحی و توزیع پرسشنامه تصمیم‌گیری: در این مرحله، عوامل نهایی به‌دست‌آمده از تحلیل محتوای مبانی نظری، در قالب پرسشنامه‌ای ساختاریافته در اختیار پنل خبرگان قرار گرفت. در این پرسشنامه از کارشناسان خواسته شد تا میزان اهمیت و تأثیر هر عامل را جهت تحلیل در تکنیک مارکوس ارزیابی کنند.

تکنیک مارکوس (اندازه‌گیری گزینه‌ها و رتبه‌بندی براساس راه‌حل سازش) یک روش کارآمد در تصمیم‌گیری‌های چندمعیاره است که برای اولویت‌بندی گزینه‌ها یا عوامل براساس معیارهای مختلف و متضاد به کار می‌رود (استویچ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰م). این تکنیک بر مبنای تعیین فواصل گزینه‌ها از نقاط مرزی ایدئال (مطلوب‌ترین حالت) و ضدایدئال (نامطلوب‌ترین حالت) عمل می‌کند. مراحل اجرای این روش در پژوهش حاضر به شرح زیر است:

۱. تشکیل ماتریس تصمیم‌گیری اولیه: در این گام، ۱۸ عامل فردی استخراج‌شده از مرحله تحلیل محتوا، وارد ماتریس تصمیم‌گیری شدند. ارزیابی این عوامل براساس سه معیار «تخصص خبرگان»، «شدت اهمیت» (به‌عنوان معیارهای مثبت/سود) و «عدم قطعیت» (به‌عنوان معیار منفی/هزینه) انجام گرفت.

1. Stević



۲. تعیین گزینه‌های ایدئال و ضدایدئال: براساس ماهیت معیارها، نقاط مرزی ایدئال و ضدایدئال برای تک‌تک شاخص‌ها در ماتریس تصمیم تعریف شدند تا مبنایی برای سنجش میزان مطلوبیت عوامل باشند.

۳. نرمال‌سازی ماتریس تصمیم: مقادیر ماتریس اولیه با توجه به ماهیت سود یا هزینه بودن معیارها، نرمال‌سازی شدند تا داده‌ها بی‌مقیاس شده و در بازه استاندارد (بین ۰ و ۱) قرار گیرند. این فرآیند امکان مقایسه همزمان معیارهای ناهمگن را فراهم می‌سازد.

۴. تشکیل ماتریس نرمال موزون: با اعمال وزن‌های اختصاص یافته به هر معیار، ماتریس نرمال موزون تشکیل شد. در این گام، معیارهای تخصص خبرگان و شدت اهمیت به‌عنوان عوامل مثبت و پیش‌برنده، و معیار عدم قطعیت به‌عنوان فاکتور منفی لحاظ شدند

۵. محاسبه توابع عضویت و امتیاز نهایی: در مرحله نهایی، درجه مطلوبیت هر عامل نسبت به گزینه‌های ایدئال مثبت و منفی محاسبه شد. در نهایت، با تلفیق این مقادیر، امتیاز نهایی هر یک از عوامل فردی به دست آمد که مبنای رتبه‌بندی قرار گرفت؛ به‌طوری که امتیاز بالاتر نشان‌دهنده اولویت و تأثیرگذاری بیشتر آن عامل بر قصد ترک شغل کتابداران است.

روش مارکوس نشان‌دهنده‌ی تحلیل عوامل مختلف مرتبط با وضعیت شغلی و عوامل تأثیرگذار بر ترک شغل کارکنان است. شاخص‌های تخصص خبرگان (+)، شدت اهمیت (+) و قطعیت (-) در این تحلیل به‌عنوان معیارهای ارزیابی استفاده شده‌اند.

- تخصص خبرگان (+): این شاخص نشان‌دهنده میزان آگاهی و تخصص افراد خبره در ارزیابی هر عامل است. هرچه مقدار این شاخص بالاتر باشد، به این معناست که آن عامل از دیدگاه خبرگان اهمیت بیشتری دارد و ارزیابی دقیق‌تری از آن ارائه شده است.

- شدت اهمیت (+): این معیار نشان‌دهنده میزان اهمیت هر عامل در تأثیرگذاری بر

کارکنان و محیط کار است. هرچه مقدار این شاخص بیشتر باشد، آن عامل تأثیر بیشتری بر وضعیت شغلی کارکنان دارد.

- قطعیت (-): این شاخص میزان عدم قطعیت در پیش‌بینی تأثیر هر عامل را نشان می‌دهد. مقادیر بالاتر نشان‌دهنده سطح عدم قطعیت بیشتر هستند، در حالی که مقادیر پایین‌تر به معنای قطعیت بیشتر در تأثیرگذاری آن عامل هستند.

### یافته‌های پژوهش

چنانچه در بخش روش پژوهش گفته شد، در ابتدا جهت شناسایی عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی، پژوهش‌های انجام شده در این حوزه بررسی و فهرستی از متغیرهای موثر استخراج شد. جدول شماره ۱، عوامل مؤثر شناسایی شده از تحقیقات معتبر پیشین را نشان می‌دهد.

جدول ۱. عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل شناسایی شده از پژوهش‌های پیشین

| عوامل فردی                  | استناد                                                                        |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| فرصت‌های شغلی<br>جایگزین    | Ahmad and Riaz (2011); Nyamubarwa (2013) Schaufeli & Bakker (2004)            |
| مهاجرت                      | رزمی، قوامی و نجاتی محرمی (۱۳۸۹)                                              |
| خستگی و فرسودگی<br>عاطفی    | میرزایی و همکاران، ۱۴۰۳؛ آریان دوست (۱۴۰۳)<br>Cropanzano, Rupp & Byrne (2003) |
| ایثار شغلی                  | کائیدی مال اخوند و مهتری آرانی (۱۴۰۳)                                         |
| ویژگی‌های شخصیتی<br>کارکنان | آیتی گازار (۱۴۰۲)<br>Farooq et al (2022)                                      |
| اختلال خواب                 | An et al (2022)                                                               |
| خستگی کاری                  | Kim (2005)؛ Lee (2024)                                                        |

| عوامل فردی                         | استناد                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| هوش هیجانی                         | دباشی و دیگران (۱۳۹۵)؛ اشکبار (۱۴۰۱)؛ حقیقت (۱۳۹۵)؛ صادقی (۱۳۹۹)؛ شریفی مند (۱۴۰۰)؛ نبی خانی (۱۴۰۱)؛ آیتی گازار (۱۴۰۲)<br>Hamzat & Babarinde (۲۰۲۱)                                                                                                                                          |
| انعطاف‌پذیری                       | معماریان (۱۴۰۳)                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| مسئولیت‌پذیری اجتماعی              | شریفی فرد (۱۳۹۶)؛ قربانی (۱۴۰۲)                                                                                                                                                                                                                                                              |
| تبادل اجتماعی                      | کائیدی مال اخوند و مهتری آرانی (۱۴۰۳)                                                                                                                                                                                                                                                        |
| استرس شغلی                         | مومنی و حیاوی (۱۳۹۵)؛ کلبی‌ها و سلیمانی (۱۳۹۸)؛ صادق‌یان و آهنگچیان (۱۳۹۶)؛ کاسب یوسفی نژاد جلالی (۱۴۰۱)؛ بابایی لگموج (۱۴۰۲)؛ گوهررستمی (۱۴۰۱)؛ عیسی زهی (۱۴۰۰)؛ موسوی (۱۴۰۰)؛ عسگری (۱۳۹۴)<br>Belete (2018); Chen et al., 2013; Soelton et al (2021)<br>Podsakoff, LePine & LePine, (2007) |
| احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی | مومنی و حیاوی (۱۳۹۵)                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| سرمایه روانشناختی پایین            | مهداد و صمیمی (۱۳۹۷)                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| انطباق‌پذیری مسیر شغلی             | کلبی‌ها و سلیمانی (۱۳۹۸)                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| تعارض کار-خانواده                  | کاظمی شاهاندشتی و همکاران (۱۳۹۵)؛ رزمی، قوامی و نجاتی محرمی (۱۳۸۹)؛ دباشی و دیگران (۱۳۹۵)؛ اشکبار (۱۴۰۱)؛ عسگری (۱۳۹۴)<br>Song (2024); Oloyede, Okwudiri & Otuyalo (2024)                                                                                                                    |
| توانمندسازی روانشناختی             | حق‌پناه (۱۴۰۲)                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| مدرک تحصیلی                        | Ayalew et al (2016)                                                                                                                                                                                                                                                                          |

به منظور اولویت‌بندی عوامل، از تکنیک مارکوس و ارزیابی سه شاخص شامل تخصص خبرگان، شدت اهمیت و قطعیت بهره گرفته شده است. جدول شماره ۲، نتایج ماتریس تصمیم‌گیری نرمال‌موزون را نمایش می‌دهد که با استفاده از این تکنیک و بررسی شاخص‌های یادشده، عوامل فردی مؤثر بر قصد ترک شغل کتابداران مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. در این میان، تخصص خبرگان و شدت اهمیت به عنوان شاخص‌های مثبت در نظر گرفته شده‌اند؛ به این معنا که هرچه امتیاز آنها بیشتر باشد، اولویت عامل مربوطه در فرآیند تصمیم‌گیری نیز افزایش می‌یابد. در مقابل، شاخص قطعیت یک فاکتور منفی تلقی می‌شود؛ یعنی هرچه میزان آن کمتر باشد، عامل موردنظر از پیش‌بینی‌پذیری و مطلوبیت بالاتری برخوردار است.

جدول ۲. نتایج نرمال‌موزون ماتریس تصمیم

| ماتریس نرمال‌موزون                 | تخصص خبرگان (+) | شدت اهمیت (+) | قطعیت (-) |
|------------------------------------|-----------------|---------------|-----------|
| مهاجرت                             | 0.165           | 0.293         | 0.33      |
| خستگی و فرسودگی عاطفی              | 0.165           | 0.257         | 0.33      |
| ایثار شغلی                         | 0.206           | 0.22          | 0.248     |
| ویژگی‌های شخصیتی کارکنان           | 0.33            | 0.293         | 0.142     |
| اختلال خواب                        | 0.206           | 0.183         | 0.33      |
| خستگی کاری                         | 0.33            | 0.293         | 0.142     |
| هوش هیجانی                         | 0.33            | 0.293         | 0.124     |
| انعطاف‌پذیری                       | 0.289           | 0.257         | 0.124     |
| مسئولیت‌پذیری اجتماعی              | 0.289           | 0.22          | 0.142     |
| تبادل اجتماعی                      | 0.289           | 0.293         | 0.142     |
| استرس شغلی                         | 0.206           | 0.147         | 0.33      |
| احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی | 0.33            | 0.33          | 0.124     |

| ماتریس نرمال موزون      | تخصص خبرگان (+) | شدت اهمیت (+) | قطعیت (-) |
|-------------------------|-----------------|---------------|-----------|
| سرمایه روانشناختی پایین | 0.289           | 0.293         | 0.124     |
| انطباق پذیری مسیر شغلی  | 0.289           | 0.257         | 0.124     |
| تعارض کار-خانواده       | 0.165           | 0.147         | 0.33      |
| توانمندسازی روانشناختی  | 0.248           | 0.183         | 0.165     |
| فرصت های شغلی جایگزین   | 0.33            | 0.33          | 0.33      |
| مدرک تحصیلی             | 0.33            | 0.33          | 0.33      |
| گزینه ایدئال            | 0.33            | 0.33          | 0.33      |
| گزینه ضدايدئال          | 0.165           | 0.147         | 0.124     |

جدول زیر نتایج محاسبات نهایی با استفاده از روش مارکوس را نشان می دهد. در این تحلیل، معیارهای مختلف به همراه وزن های اختصاصی شان مورد بررسی قرار گرفته اند تا بتوان به امتیاز نهایی و رتبه بندی هر معیار دست یافت. ستون های مختلف این جدول شامل ماتریس نرمال موزون، مجموع  $si$ ، مقادیر  $ki-$  و  $ki+$ ، توابع عضویت  $f(k-)$  و  $f(k+)$ ، امتیاز نهایی و رتبه بندی هستند که هر کدام نقش مهمی در تحلیل کلی ایفا می کنند.

ماتریس نرمال موزون نشان دهنده مقادیر نرمال شده و وزن دهی شده برای هر معیار است که براساس اهمیت نسبی آنها تعیین شده است. ستون  $si(sum)$  مجموع وزن های اختصاص داده شده به هر معیار را نشان می دهد که به عنوان یک شاخص کلی از اهمیت معیار در فرآیند تصمیم گیری عمل می کند. مقادیر  $ki-$  و  $ki+$  به ترتیب نشان دهنده وزن های ایده آل منفی و مثبت برای هر معیار هستند که به تعیین میزان نزدیکی هر معیار به گزینه ایدئال و ضدايدئال کمک می کنند.

توابع عضویت  $f(k-)$  و  $f(k+)$  نمایانگر میزان نزدیکی هر معیار به گزینه ضدايدئال و ايدئال هستند. امتیاز نهایی هر معیار با ترکیب این توابع به دست آمده و نشان دهنده

قدرت کلی معیار در فرآیند تصمیم‌گیری است. رتبه‌بندی نیز براساس امتیاز نهایی تعیین شده و نشان‌دهنده اولویت هر معیار در تحلیل کلی می‌باشد.

جدول شماره ۴: نتایج نهایی محاسبه امتیاز عوامل مختلف به ترتیب اولویت

| ردیف | امتیاز نهایی | f(k+)    | f(k-)    | ki+   | ki-   | si(sum) | ماتریس نرمال موزون                 |
|------|--------------|----------|----------|-------|-------|---------|------------------------------------|
| 1    | 0.881        | 0.694283 | 0.305717 | 1     | 2.271 | 0.99    | فرصت‌های شغلی جایگزین              |
| 1    | 0.881        | 0.694283 | 0.305717 | 1     | 2.271 | 0.99    | مدرک تحصیلی                        |
| 3    | 0.702        | 0.694199 | 0.305801 | 0.796 | 1.807 | 0.788   | مهاجرت                             |
| 4    | 0.698        | 0.694208 | 0.305792 | 0.792 | 1.798 | 0.784   | احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی |
| 5    | 0.681        | 0.694225 | 0.305775 | 0.773 | 1.755 | 0.765   | ویژگی‌های شخصیتی کارکنان           |
| 5    | 0.681        | 0.694225 | 0.305775 | 0.773 | 1.755 | 0.765   | خستگی کاری                         |
| 7    | 0.67         | 0.694165 | 0.305835 | 0.76  | 1.725 | 0.752   | خستگی و فرسودگی عاطفی              |
| 8    | 0.665        | 0.694084 | 0.305916 | 0.755 | 1.713 | 0.747   | هوش هیجانی                         |
| 9    | 0.644        | 0.694398 | 0.305602 | 0.731 | 1.661 | 0.724   | تبادل اجتماعی                      |
| 10   | 0.64         | 0.694316 | 0.305684 | 0.726 | 1.649 | 0.719   | اختلال خواب                        |
| 11   | 0.628        | 0.694254 | 0.305746 | 0.713 | 1.619 | 0.706   | سرمایه روانشناختی پایین            |
| 12   | 0.608        | 0.694284 | 0.305716 | 0.69  | 1.567 | 0.683   | استرس شغلی                         |
| 13   | 0.6          | 0.694207 | 0.305793 | 0.681 | 1.546 | 0.674   | ایثار شغلی                         |
| 14   | 0.597        | 0.694219 | 0.305781 | 0.677 | 1.537 | 0.67    | انعطاف‌پذیری                       |
| 14   | 0.597        | 0.694219 | 0.305781 | 0.677 | 1.537 | 0.67    | انطباق‌پذیری مسیر شغلی             |
| 16   | 0.58         | 0.694096 | 0.305904 | 0.658 | 1.493 | 0.651   | مسئولیت‌پذیری اجتماعی              |
| 17   | 0.571        | 0.69434  | 0.30566  | 0.648 | 1.472 | 0.642   | تعارض کار-خانواده                  |

| ماتریس نرمال موزون     | si(sum) | ki-   | ki+   | f(k-)    | f(k+)    | امتیاز نهایی | ردیف |
|------------------------|---------|-------|-------|----------|----------|--------------|------|
| توانمندسازی روانشناختی | 0.596   | 1.367 | 0.602 | 0.305739 | 0.694261 | 0.531        | 18   |
| گزینه ایدئال           | 0.99    |       |       |          |          |              |      |
| گزینه ضدایدئال         | 0.436   |       |       |          |          |              |      |

برطبق جدول شماره ۴، فرصت‌های شغلی جایگزین و مدرک تحصیلی بیشترین تأثیر را در ترک شغل دارند. همچنین عواملی همچون مهاجرت، احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و خستگی کاری از دیگر عوامل مهم هستند. برخی عوامل نیز، از نظر اهمیت در درجه متوسط قرار می‌گیرند که از جمله این عوامل می‌توان به هوش هیجانی، تبادل اجتماعی و سرمایه روانشناختی پایین، ضعف در تبادل اجتماعی، عدم تعاملات مناسب بین کارکنان، استرس شغلی و اختلال خواب اشاره کرد. سایر عوامل همچون ایثار شغلی، انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعارض کار-خانواده تأثیر کمتری در تصمیم به ترک شغل دارند. همچنین توانمندسازی روانشناختی کمترین امتیاز را دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناخت عوامل فردی موثر بر قصد ترک شغل کتابداران کتابخانه‌های عمومی و اولویت این عوامل از دیدگاه خبرگان انجام شده است. براساس نتایج پژوهش، فرصت‌های شغلی جایگزین و مدرک تحصیلی بیشترین تأثیر را در ترک شغل دارند. کارکنانی که تحصیلات بالاتری دارند، شانس بیشتری برای یافتن مشاغل بهتر دارند. همچنین، وجود فرصت‌های شغلی جایگزین با حقوق و مزایای بالاتر احتمال خروج کارکنان از سازمان را افزایش می‌دهد. با توجه به اینکه کارکنان و کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی از نظر حقوق و مزایا نسبت به سایر دستگاه‌های اجرایی در شرایط پایین‌تری قرار دارند، بسیاری از کتابداران و کارکنان این سازمان به دنبال فرصت‌های

شغلی جایگزین برای بهبود وضعیت معیشتی خود هستند. این یافته در پژوهش نیاموباروا (۲۰۱۳م) نیز به عنوان یکی از عوامل موثر بر ترک شغل کتابداران مورد توجه قرار گرفته است.

مهاجرت یکی از عوامل مهم در ترک شغل است. کارکنانی که احساس می کنند در خارج از کشور فرصت های بهتری دارند، احتمال بیشتری برای خروج دارند. طبق مشاهدات نویسنده، در سال های اخیر تعدادی از کتابداران دارای مدارج علمی بالا به خصوص در دفتر برنامه ریزی نهاد، به خارج از کشور مهاجرت کرده اند. احساس عدم قطعیت نسبت به شرایط شغلی نیز عامل مهمی در تصمیم گیری برای ترک شغل است. بی ثباتی در سیاست های سازمانی، مدیریت ضعیف یا نبود چشم انداز روشن برای آینده باعث نگرانی کارکنان و خروج آنها از سازمان می شود. ویژگی های شخصیتی کارکنان و خستگی کاری از دیگر عوامل مهم هستند. کارکنان با سطح تعهد سازمانی پایین تر و افرادی که دچار فرسودگی شغلی می شوند، بیشتر مستعد ترک شغل هستند. همچنین برخی از موارد، استفاده و اجبار افرادی با ویژگی های شخصیتی خاص در پست های شغلی نامتناسب با ویژگی های شخصیتی آنها موجب افزایش احتمال ترک شغل آنها می شود. همچنین در ارتباط با خستگی کاری، پژوهش لی (۲۰۲۴م) نیز نشان داد که بار کاری بیش از حد کتابداران می تواند باعث ایجاد تردید نسبت به کل حرفه و ترک شغل شود.

هوش هیجانی، تبادل اجتماعی و سرمایه روانشناختی پایین از دیگر عوامل مهم در ترک شغل هستند. هوش هیجانی به عنوان یکی از توانمندی های فردی، نقشی اساسی در میزان تعهد شغلی و رضایت کاری کتابداران ایفا می کند و می تواند بر تصمیم آنان برای ترک شغل اثرگذار باشد. کتابدارانی که از سطح بالاتری از هوش هیجانی برخوردارند، به طور معمول توانایی بیشتری در مدیریت استرس، کنترل هیجانات منفی، برقراری ارتباط مؤثر با همکاران و مراجعان و حل تعارضات محیط کاری دارند؛ بنابراین کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند و تمایل کمتری به ترک شغل نشان می دهند. در مقابل، ضعف در مهارت های هیجانی می تواند موجب کاهش انگیزه، افزایش تعارضات



بین فردی و در نهایت، افزایش احتمال ترک شغل شود. از این‌رو، تقویت هوش هیجانی کتابداران می‌تواند به‌عنوان راهکاری مؤثر برای کاهش نرخ ترک شغل در کتابخانه‌های عمومی مطرح شود. پژوهش حمزات و بابارنده (۲۰۲۱م) نیز بر نقش عامل هوش هیجانی در ترک شغل کتابداران تأکید کرده است.

همچنین، ضعف در تبادل اجتماعی و عدم تعاملات مناسب بین کارکنان باعث افزایش نرخ ترک شغل می‌شود. محیط کاری کتابخانه، به‌عنوان فضایی خدمات‌محور، نیازمند همکاری و همدلی میان کارکنان است؛ زمانی که ارتباطات شغلی به درستی شکل نگیرد و تبادل اجتماعی مؤثر وجود نداشته باشد، احساس انزوا، بی‌انگیزی و نارضایتی شغلی در کتابداران افزایش می‌یابد. افزون بر این، نبود تعاملات مثبت میان همکاران می‌تواند به بروز تعارضات، کاهش اعتماد متقابل و افت کیفیت فعالیت‌های تیمی منجر شود.

استرس شغلی و اختلال خواب نیز به‌طور غیرمستقیم بر عملکرد کارکنان و میزان وفاداری آنها تأثیر دارند. استرس ناشی از فشار کاری، کمبود منابع، یا رویارویی مداوم با نیازهای متنوع مراجعان، در صورت مدیریت نشدن، به خستگی روحی و کاهش کارایی منجر می‌شود. از سوی دیگر، اختلال خواب که معمولاً پیامد استرس‌های شغلی یا نگرانی‌های کاری است، باعث کاهش تمرکز، افت انرژی و ناتوانی در انجام وظایف روزانه می‌گردد. ترکیب این دو عامل، فرسودگی شغلی را تشدید کرده و احساس نارضایتی و بی‌انگیزی در کتابداران را افزایش می‌دهد؛ وضعیتی که احتمال تصمیم آنان برای ترک شغل را به‌طور قابل توجهی بالا می‌برد. پژوهش‌های زیادی از جمله آن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۲م)، سولتون و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۱م) و نیز بابایی لگموج (۱۴۰۲)؛ گوهررستمی (۱۴۰۱) بر اهمیت استرس شغلی در کارکنان مشاغل مختلف تأکید کرده‌اند.

1. An et al

2. Soelton et al

انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی اهمیت متوسطی در تعلق خاطر دارند، اما نقش مستقیمی در ترک شغل ندارند. اگر کارکنان احساس کنند که سازمان فرصت یادگیری و رشد را برایشان فراهم می‌کند، تمایل به ماندن افزایش می‌یابد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعارض کار-خانواده تأثیر کمتری در تصمیم به ترک شغل دارند. هرچند این عوامل می‌توانند بر استرس تأثیر بگذارند، اما مستقیماً موجب خروج کارکنان نمی‌شوند. توانمندسازی روانشناختی کمترین امتیاز را دارد، که نشان می‌دهد این عامل به تنهایی عامل اصلی در تصمیم به ترک شغل نیست.

فرصت‌های شغلی جایگزین، مدرک تحصیلی و عدم قطعیت شغلی سه عامل اصلی ترک شغل هستند. هوش هیجانی، ویژگی‌های شخصیتی و تبادل اجتماعی مهمترین عوامل برای افزایش تعلق خاطر سازمانی به شمار می‌روند. سازمان‌هایی که می‌خواهند نرخ خروج کارکنان را کاهش دهند، باید روی امنیت شغلی، مزایای رقابتی و تعاملات اجتماعی تمرکز کنند.

در نهایت با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر در راستای کاهش تمایل به ترک شغل کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های عمومی ارائه می‌شود:

- افزایش حقوق و مزایا متناسب با مدرک تحصیلی، سابقه کاری و سطح مهارت‌ها می‌تواند انگیزه کتابداران را برای ماندن افزایش دهد.
- با توجه به اثرگذاری زیاد مدرک تحصیلی و فرصت‌های شغلی جایگزین، لازم است برنامه‌هایی برای ارتقای جایگاه شغلی، افزایش تنوع وظایف و ایجاد مسیر پیشرفت شغلی در کتابخانه‌ها طراحی شود.
- تقویت امنیت شغلی و کاهش نگرانی‌های کارکنان از آینده از طریق تثبیت وضعیت استخدامی، شفاف‌سازی آیین‌نامه‌ها و سیاست‌های منابع انسانی، و ارائه قراردادهای پایدار می‌تواند احساس اطمینان بیشتری برای کارکنان ایجاد کند.
- برگزاری دوره‌های آموزشی برای افزایش هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی و بهبود تعاملات تیمی و افزایش احساس ارزشمندی کارکنان در سازمان و همچنین اجرای طرح‌هایی همچون زمان‌بندی منعطف، حمایت از تعادل کار و زندگی، و

ارائه خدمات روانشناختی یا مشاوره‌ای برای کاهش استرس و اختلالات خواب، می‌تواند انگیزه ماندگاری را افزایش دهد.

- شناسایی کارکنان توانمند و طراحی برنامه‌های انگیزشی ویژه (مانند اعطای فرصت‌های مدیریت پروژه، حضور در همایش‌ها یا مأموریت‌های علمی) می‌تواند به حفظ آنان کمک کند.
- ایجاد انعطاف‌پذیری در ساعات کاری یا تسهیلاتی برای تعادل کار-خانواده، بویژه برای کارکنان دارای مسئولیت خانوادگی، می‌تواند نرخ ترک شغل را کاهش دهد.

## منابع

- آریان‌دوست، مجید. (۱۴۰۳). تأثیر رضایت شغلی، حجم کاری و تعهد سازمانی بر قصد ترک شغل با واسطه خستگی عاطفی، هشتمین همایش مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام، تهران، <https://civilica.com/doc/206512v>
- آیتی‌گازار، محمد. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی هوش هیجانی در کارکنان شرکت بیمه سینا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی کاویان.
- اسپکتور، پل. (۱۳۸۸). روانشناسی صنعتی و سازمانی (مترجم: شهناز محمدی). تهران: ارسباران.
- اشکبار، محسن. (۱۴۰۱). تأثیر هوش هیجانی بر تمایل به ترک شغل و نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی درک شده (مطالعه در شرکت برق منطقه تهران در سال ۱۴۰۰). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران.
- بابایی لگموج، حمید. (۱۴۰۲). تأثیر رضایتمندی شغلی بر میل به ترک شغل با میانجیگری استرس شغلی (مورد مطالعه: پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر رشت). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی قدیر.
- حق‌پناه، علی. (۱۴۰۲). تحلیل رابطه توانمندسازی روانشناختی با ترک شغل از طریق میانجی‌های تعمیق سازمانی، تعهد سازمانی بین معلمان ابتدایی شهر قادرآباد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- حقیقت، مهدیه. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش هیجانی و انعطاف‌پذیری بر تمایل به ترک شغل فروشدگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تبریز.
- دباشی، فرزانه؛ نوری، ابوالقاسم؛ عریضی، حمیدرضا؛ دیباجی، سیدمیثم. (۱۳۹۵). پیش‌بینی تمایل به ترک شغل کارکنان براساس عوامل فردی، شغلی و سازمانی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۷(۲)، صص ۴۵-۵۴.

رزمی، محمدجواد؛ قوامی، هادی؛ نجاتی محرمی، سولماز. (۱۳۸۹). اهمیت عوامل ارادی و غیر ارادی بر ترک شغل خود اشتغالان و دستمزد بگیران در ایران. اقتصاد پولی مالی، ۱۷(۳۴)، صص ۲۴۱-۲۵۹.

شریفی فرد، احسان. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مسئولیت اجتماعی شرکت و بازاریابی داخلی با نیت ترک شغل و تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی (مطالعه موردی: استانداری فارس). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

شریفی مند، محمد. (۱۴۰۰). تأثیر هوش هیجانی بر تمایل به ترک شغل با نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی درک شده (مورد مطالعه: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان تربت حیدریه). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی.

صادقی، پریسا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی و پاسخ مشتریان (مورد مطالعه: شهرداری شهرکرد). پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی نور هدایت.

صادقیان، سمانه؛ آهنگیان، محمدرضا. (۱۳۹۶). مدل‌یابی رابطه استرس شغلی و قصد ترک شغل کارکنان با نقش تعدیل‌گر قاطعیت مدیر. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۷(۱)، صص ۸۹-۱۰۶.

عسگری، اعظم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان استرس شغلی و تمایل به ترک شغل با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر رضایت شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

عیسی‌زهی، محمدذاکر. (۱۴۰۰). تأثیر استرس شغلی بر قصد ترک شغل با میانجی‌گری انطباق با استرس، افسردگی و رضایت شغلی؛ مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان یزد.

قربانی، مرتضی. (۱۴۰۲). تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر میل به ترک شغل با میانجی‌گری تعهد سازمانی و هویت‌یابی سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی قدیر.

کاسب یوسفی نژاد جلالی، فاطمه. (۱۴۰۱). تحلیلی بر تأثیر کار هیجانی و استرس بر قصد ترک شغل معلمان ورزش در شرق گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی مهر آستان.

کاظمی شاهاندشتی، سیده صدف؛ ارشدی، نسرين؛ نیسی، عبدالکاظم؛ نعیمی، عبدالزهره. (۱۳۹۶). اثر تعارض کار-خانواده و غنی سازی کار-خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان شناختی: نقش واسطه ای تعادل کار-زندگی. روش ها و مدل های روانشناختی، ۸(۲۷)، صص ۸۳-۱۰۸.

کائیدی مال آخوند، مرضیه و مهتری آرانی، محمد. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر عزت نفس سازمانی و تبادل اجتماعی بر قصد ترک شغل با نقش میانجی ایشار شغلی در شرکت گاز شهر یاسوج، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت بازرگانی، کارآفرینی و حسابداری ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/2086126>

کلبی ها، امیر؛ سلیمانی، مریم. (۱۳۹۸). تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سریالی متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی. مطالعات رفتار سازمانی، ۸(۳)، صص ۱۱۳-۱۵۲.

گوهررستمی، سمیرا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر استرس شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی عدالت توزیعی مورد مطالعه: شهرداری همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی تاکستان.

معماریان، فرناز. (۱۴۰۳). بررسی رابطه سبک رهبری و قصد ترک شغل کارکنان با نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت، اولین کنفرانس بین المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و کامپیوتر، ساری، <https://civilica.com/doc/2083756>

موسوی، فخرالسادات. (۱۴۰۰). تأثیر استرس شغلی بر تمایل به ترک شغل پرستاران زن شاغل در بخش های مربوط به بستری بیماران کرونایی بیمارستان های استان گیلان با توجه به نقش میانجی عجزین شدن با شغل و نوع دوستی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین المللی بندر انزلی.

مومنی، خدامراد؛ حیاوی، غزاله. (۱۳۹۵). اثر سیاست سازمانی ادراک‌شده بر استرس شغلی و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی‌گر بدبینی نسبت به سازمان. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۳(۲)، صص ۱-۲۰. doi: ۱۰/۲۲۰۵۵/jiops.۱۰/۲۴۸۹۳/۱۰۷۴

مهداد، علی؛ صمیمی، نسیم. (۲۰۱۹). نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی بین رهبری اصیل، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و میل به ترک شغل، روانشناسی اجتماعی، ۱۳(۴۹)، صص ۴۵-۵۹.

میرزایی، وحید؛ امارلو، حسن؛ پادری، حسین و زغیرزاده احمدی، زینب. (۱۴۰۳). قلدری در محل کار و قصد ترک شغل با نقش واسطه‌ای خستگی عاطفی، سومین کنگره بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، علوم انسانی و توسعه کسب و کار، <https://civilica.com/doc/2050918>

ناستی زایی، ناصر؛ بامری، مصیب. (۱۳۹۵). نقش هوش معنوی، اخلاقی و سازمانی در تمایل به ترک خدمت مدیران، پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۶(۲۲)، صص ۶۷-۹۵.  
 نبی‌خانی، سعید. (۱۴۰۱). تأثیر هوش هیجانی بر تمایل به ترک شغل و نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی درک‌شده در بانک ملی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران.

Ahmad, T., & Riaz, A., 2011, Factors affecting turnover intentions of doctors in public sector medical colleges and hospitals. Interdisciplinary Journal of Research in Business, I(10), 57-66.

Aiyebelehin, A. J., Odiachi, R., & Omoregie, B. (2020). Leadership Styles, Promotion Opportunities, and Salary as Correlates of Turnover Intentions among Librarians in Nigerian University Libraries. IAFOR Journal of Literature & Librarianship, 9(2). <https://doi.org/10.22492/ijl.9.2.03>

Akpom, C. C., & Ibegbulam, I. J. (2023). Relationship between rewards system and employee intention to leave: Preliminary survey of librarians in federal university libraries in Nigeria. The Journal of Academic Librarianship, 49(3), 102712.

- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating factors that influence employees' turnover intention: A review of existing empirical works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152-160. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>
- An, M., Heo, S., Hwang, Y. Y., Kim, J., & Lee, Y. (2022). Factors Affecting Turnover Intention among New Graduate Nurses: Focusing on Job Stress and Sleep Disturbance. *Healthcare*, 10, 1122. <https://doi.org/10.3390/healthcare10061122>.
- Ayalew, F., Kols, A., Kim, Y., Schuster, A., Emerson, M. R., van Roosmalen, J., Stekelenburg, J., Woldemariam, D., & Gibson, H. (2016). Factors Affecting Turnover Intention among Nurses in Ethiopia. *World Health & Population*, 23(1), 62–75. <https://doi.org/10.12927/whp.2016.24491>.
- Belete A.(2018) Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 2018. 7(3): p. 1–7.
- Chen M-L, et al. (2013). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan, *Journal of Dental Sciences*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jds.2013.01.003>.
- Colding, L. K. (2015). Will They Stay or Will They Go? Predictors of Academic Librarian Turnover. *Advances in Library Administration and Organization*, 23, 263-280. [https://doi.org/10.1016/S0732-0671\(05\)23007-9](https://doi.org/10.1016/S0732-0671(05)23007-9).
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Job Performance Ratings and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>.
- Deborah, S. O., & Eunice, O. O. (2022). Organisational justice as correlate of turnover intentions among academic librarians in South-West Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(S5), 1–12.
- Farooq, H., Janjua, U. I., Madni, T. M., Waheed, A., Zareei, M., & Alanazi, F. (2022). Identification and Analysis of Factors Influencing Turnover Intention of Pakistan IT Professionals: An Empirical Study. *IEEE Access*, 10, 3181753. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2022.3181753>.



- Fasola, O. S., & Popoola, S. O. (2024). Knowledge sharing and turnover intention of librarians in private university libraries in southern Nigeria. *Daluang: Journal of Library and Information Science*, 4(2), 70–81. <https://doi.org/10.21580/daluang.v4i2.2024.18948>
- Fyn, A., Heady, C., Foster-Kaufman, A., & Hosier, A. (2019). Why we leave: Exploring academic librarian turnover and retention strategies. *ACRL 2019 Proceedings*, 139–148.
- Guss, S., Stout, J., & Cunningham, S. (2024). Not All Staying is the Same: Unpacking Retention and Turnover in Academic Libraries. *VCU Libraries Faculty and Staff Publications*. [https://scholarscompass.vcu.edu/libraries\\_pubs/92](https://scholarscompass.vcu.edu/libraries_pubs/92).
- Hamzat, S. A., & Babarinde, O. A. (2021). Correlates of emotional intelligence and library personnel turnover intention in private universities in South-west, Nigeria. *MBJLIS — Middlebelt Journal of Library and Information Science*, 19, 1–19. <https://www.mbjlisonline.org/>
- Hamzat, S. A., Abata-Ebire, B. D., Ogunjinni, T. T., & Babarinde, O. A. (2020). Influence of ownership structure and leadership styles on turnover intention of LIS professionals: Empirical evidence from private universities in Osun State Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 4486. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/4486>
- Heady, C., Fyn, A. F., Foster Kaufman, A., Hosier, A., & Weber, M. (2020). Contributory Factors to Academic Librarian Turnover: A Mixed-Methods Study. *Journal of Library Administration*, 60(6), 579–599. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1748425>
- Iqbal, M. J., & Ahmed, S. (2024). Effect of intrinsic job satisfaction factors on turnover intentions of librarians working in the universities of Pakistan. *Journal of Information Management and Library Studies*, 7(1), 1–21. <https://jimls.kkkuk.edu.pk/index.php/jimls/index>
- Kanwal, R. S. (2019). Turnover intention of private sector school's librarian in the capital of Pakistan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 57–65. *STIM Lasharan Jaya Makassar*.

- Kim, S. (2005). Factors Affecting State Government Information Technology Employee Turnover Intentions. *The American Review of Public Administration*, 35(2), 137-156 <https://doi.org/10.1177/0275074004273150>.
- Lee, J., Sohn, Y. W., Kim, M., Kwon, S., & Park, I. J. (2018). Relative Importance of Human Resource Practices on Affective Commitment and Turnover Intention in South Korea and United States. *Frontiers in Psychology*, 9(669), 1-12..
- Lee, S.-A. (2024). A Study on the Determinants of Turnover Intention among Academic Librarians. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 41(3), 461–485. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2024.41.3.461>
- Lee, W.-K., & Choi, S.-I. (2011). Determinants of IT industry employees' intent to leave. *Journal of the Korea Contents Association*, 11(5), 369-376. <https://doi.org/10.5392/jkca.2011.11.5.369>
- Masanya, J. (2023). Relationship between organisational determinants and turnover intentions of librarians in public libraries in Gauteng province. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 89(1), 1-10. <https://doi.org/10.7553/89-1-2307>.
- Masanya, J. and Ngoepe, M. (2024), "Quitting leadership style? The influence of transformational and transactional leadership styles on librarians' retention in municipal libraries", *Library Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/LM-09-2024-0095>.
- Masanya, J., Ngoepe, M., & Jiyane, V. (2020). Determinants of turnover intentions of librarians at the City of Johannesburg libraries in Gauteng province, South Africa. *South African Journal of Libraries and Information Science*, 86(1), 73-92. <https://doi.org/10.7553/86-1-1890>.
- Nyamubarwa, W. (2013). "I am considering leaving soon" — Turnover intentions of academic librarians in Zimbabwe. *Journal of Business Administration and Education*, 4(1), 76-90.

- Odiachi, R. A. (2022). An analysis of the relationship between organisational culture and turnover intentions of library personnel in private university libraries in South-South, Nigeria. *Library Progress International*, \*42\*(1), 117–129. <https://doi.org/10.5958/2320-317X.2022.00013.7>
- Odiachi, R. A. (2022). Work environment and job performance variable as factors influencing library personnel turnover intentions in private university libraries in South-South, Nigeria. *Ghana Library Journal*, 27(2), 139–292. <https://doi.org/10.4334/gli.v27i2.2>
- Odunewu, A. O., Oyedokun, S. O., Mabawonku, T. O., & Olusanya, O. F. (2024). Knowledge sharing as a determinant of turnover intention of librarians in South-West Nigerian universities. *University of Dar es Salaam Library Journal*, 19(2), 3–16. <https://doi.org/10.4314/udslj.v19i2.2>
- Odunewu, A. O., Oyedokun, S. O., Oyedipe, W. J., & Aluko-Arowolo, T. (2024). Organisational Commitment as a Determinant of Librarians' Turnover Intention in University Libraries in South-West, Nigeria. *Gateway Information Journal*, 25(2), 1–16. Retrieved from <https://www.gatewayinfojournal.org/index.php/gij/article/view/49>
- Oloyede, O. E., Okwudiri, A. G., & Otuyalo, M. A. (2024). Work Life Balance, Reward System, Organisational Justice and Turnover Intention of Librarians in South-West, Nigeria. *Gateway Information Journal*, 25(2), 61–82. Retrieved from <https://www.gatewayinfojournal.org/index.php/gij/article/view/53>
- Olusegun, Solomon Oyetola (2013)., "Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions of Library Personnel in Selected Universities in South West Nigeria". *Library Philosophy and Practice* (e-journal). 914. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/914>
- Omeluzor, S. U., Dolapo, P. G., Agbawe, M. O., Onasote, A. O., & Abayomi, I. (2017). Library infrastructure as predictor of turnover intentions of librarians in university libraries in Nigeria. *Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management*, 8(1), 1-12. <https://dx.doi.org/10.4314/ijikm.v8i1.1>.

- Omeluzor, S. U., Nwosu, C. C., & Molokwu, U. E. (2018). Effects of library infrastructure on turnover intentions of librarians: A study of university libraries in South-South and South-East of Nigeria. *Library Philosophy and Practice* (e-journal), 1967. <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/1967>
- Onwubiko, E. C. (2020). Demographic variables and their functions in forecasting turnover intentions among librarians in public libraries in Nigeria: A survey. *Journal of Library Administration*, 60(5), 1-21.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential Challenge Stressor—Hindrancer Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Soelton, M., Abadi, Y. B., Saputra, N. G., Saratian, E. T. P., Arief, H., & Haryanti, D. (2021). Factors affecting turnover intention among waiters in franchise restaurants. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 21(2), 240–260. <https://doi.org/10.1177/0275074004273150>.
- Song, H. (2024). A Study on the Effects of Librarians' Work-Life Balance on Organizational Commitment and Turnover Intention in Public Libraries: Focusing on Generation MZ. *Journal of the Korean Society for Information Management*, 41(2), 185–214. <https://doi.org/10.3743/KOSIM.2024.41.2.185>.
- Stević, Ž., Pamučar, D., Puška, A., & Chatterjee, P. (2020). Sustainable supplier selection in healthcare industries using a new MCDM method. *Computers & Industrial Engineering*, 140, 106231. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.106231>
- Thompson, A. M. (2025). A quantitative analysis of the relationship between personal factors, environmental support, and turnover intention in academic libraries [Doctoral dissertation, University of Southern California].