



نقش ابعاد روانشناختی در نگهداشت افراد در مشاغل

رضا احسانی: گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
 ID سامره شجاعی: گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران (* نویسنده مسئول) shojaie@aliabadiau.ac.ir
 روح الله سمیعی: گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
 سید محمد زرگر: گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

خودکارآمدی،

روان شناختی،

نگهداشت شغلی،

انگیزه،

شایستگی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۴

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۰/۱۲

زمینه و هدف: منابع انسانی، اصلی ترین منابع سازمان ها هستند. هدف از تحقیق حاضر تعیین نقش ابعاد روانشناختی در نگهداشت افراد در مشاغل بود.

روش کار: تحقیق حاضر از نوع همبستگی و کاربردی می باشد. برای انجام این تحقیق از بین مدیران، روسا و معاونین شعب شرکت سهامی بیمه البرز با توجه به جدول مورگان و به صورت در دسترس تعداد ۱۳۰ نفر بصورت در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس با استفاده از مطالعه مبانی نظری و نظر صاحب نظران در حیطه مدیریت منابع انسانی، ابعاد روان شناختی مشخص شده و پرسشنامه محقق ساخته شامل ۲۶ سوال که بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت نمره گذاری می شود بین افراد نمونه توزیع و جمع آوری شد. نهایتا از تحلیل عاملی اکتشافی در نرم افزار اس پی اس اس (SPSS) برای شناسایی ابعاد نگهداشت استفاده شد. از تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار لیزرل (Lisrel) برای تایید مدل اکتشافی استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان داد که سلامت روان، خودکارآمدی، انگیزه، حمایت اجتماعی، شایستگی و خودمختاری ابعاد روانشناختی مهم در نگهداشت افراد در مشاغل می باشند.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج پیشنهاد می شود مسئولین جهت حفظ نیروی انسانی و بالا بردن راندمان کاری آنها به ابعاد مختلف روان شناختی توجه کنند.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Ehsani R, Shojaei S, Samiei R, Zargar SM. The Role of Psychological Dimensions in Retention Employers. Razi J Med Sci. 2024(2 Jan);30.158.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با 4.0 CC BY-NC-SA صورت گرفته است.

The Role of Psychological Dimensions in Retention Employers

Reza Ehsani: Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

Samereh Shojaei: Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran
(*Corresponding Author) shojaei@aliabadiau.ac.ir

Roohallah Samiei: Department of Management, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul, Iran

Seyed Mohammad Zargar: Department of Management, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran

Abstract

Background & Aims: Today, maintaining human resources is the main problem of organizations. In addition, the role and importance of human resources in the development of the organization has led to intense competition to attract talented and competent people between organizations (6). For an organization, hiring people for the job is essential, but retaining employees is more important than hiring. Retaining qualified employees leads to better services and higher productivity, which in turn leads to customer satisfaction, facilitates management succession and improves organizational learning (8).

It seems that except for external factors; Employees' psychological characteristics also play a role in maintaining human capital. For example, research has shown that employee involvement in decision making is one of the variables affecting job satisfaction that will lead to employee retention in the organization. The effect that competent employees can have on the performance of other employees is also one of the points that have been considered in this study (9).

According to the above and the importance of psychological dimensions in organizations on the one hand and the role of these dimensions to motivate and thus optimally use all the potential of employees on the other hand, so unfortunately by reviewing research conducted inside and outside the research country. It was not found to study the role of psychological dimensions in keeping people in jobs. Also, there is no general consensus on the role and influence of different psychological factors and different researchers have stated different priorities. Therefore, the researcher seeks to answer the question, what are the psychological dimensions in maintaining manpower in jobs?

Methods: The present study is a correlational research (exploratory analysis) and applied in terms of purpose. The statistical population of the present study consisted of managers, heads and deputies of Alborz Insurance Company branches (210 people) who were selected as a sample based on Morgan table and available sampling method of 130 people. Then, a researcher-made questionnaire on the psychological dimensions of retention, which was compiled in 26 items and designed and compiled with a 5-value Likert continuum, and formal validity and content were confirmed, was distributed and collected among the sample. Finally, heuristic factor analysis in SPSS software was used to identify the dimensions of maintenance. Confirmatory factor analysis in LISREL software was used to confirm the exploratory model.

Results: Based on the exploratory factor analysis, the value of the camouflage statistic is equal to 0.80, which is higher than the criterion of at least 0.5; Therefore, the sample size is excellent for factor analysis. Also, Bartlett test showed that the correlation between the variables is significantly different from zero.

Keywords

Efficacy,
Psychological,
Job Maintenance,
Motivation,
Merit

Received: 05/08/2023

Published: 02/01/2024

The results of exploratory analysis in Table 1 show that the factors are mental health, self-efficacy, motivation, social support, competence and autonomy, respectively, as psychological dimensions in keeping people in jobs. Finally, it was found that most of the indicators are acceptable and therefore, confirmatory factor analysis supported the optimal fit of the proposed model.

Conclusion: In the business world, human resource management is a very important factor in the success of any organization. In addition, the challenge for many organizations is to maintain their human resources, which can be a competitive advantage for the organization (14). The results of the present study showed that mental health, self-efficacy, motivation, social support, competence and autonomy are important psychological dimensions in maintaining individuals. Motivation is the heart of organizational behavior. Motivated employees are valuable drivers for the success of organizations or businesses. The results of this study are consistent with the results of Trimble et al. (2009) (15). Psychological health and well-being of employees are very important for a positive work environment (16). When a person's job creates pleasant feelings, positive attitudes and favorable mental states in him. This increases a person's sense of job passion. Therefore, it will have desirable personal, professional and organizational consequences, one of which is not wanting to leave the job.

People with high self-efficacy tend to have challenging goals and look for ways to engage in activities related to those goals. Cognitive-social theory is based on a three-dimensional causal pattern of behavior, environment, and individual. According to this view, psychological functions determine the performance, behavior and environment of individuals (20). In fact, it can be said that self-efficacy is the main basis of human motivation and personal success. It seems that one's beliefs about one's abilities can help keep them in the workplace, as self-efficacy changes with new learning and experiences (21).

Another important factor is social support. According to Blau's theory of social exchange (1964), they have a perception of 30 percent of the weight, of which they are at the same time.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Ehsani R, Shojaei S, Samiei R, Zargar SM. The Role of Psychological Dimensions in Retention Employers. Razi J Med Sci. 2024(2 Jan);30.158.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

***This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.**

مقدمه

بر اساس مشاهدات مختلف، منابع انسانی، اصلی‌ترین منابع سازمان هستند. با توجه به محیط پویا، در میان سازمان‌های برجسته و رقابتی، کسب و حفظ بهترین و مناسب‌ترین کارکنان برای بقای سازمان و کسب مزیت رقابتی نسبت به سایر سازمان‌ها، بسیار مهم است (۱). حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان، فقط جنبه فیزیکی آن نیست، بلکه حضور و حرکت فعالانه کارکنان سازمان در درون آن و هماهنگی و همسویی آنان با سیاست‌ها و راهبردهای سازمان و به تعبیری درگیر بودن آنها با کار و شغل و مسایل مربوط به آن است (۲). نگهداشت را به عنوان ابتکارات عملیاتی مدیریت که باعث حفظ کارکنان در برابر ترک سازمان می‌شود، معرفی می‌کنند. از جمله این ابتکارات می‌توان به پاداش به کارکنان در برابر عملکرد موثر شغلی‌شان، اطمینان از ارتباطات شغلی هماهنگ بین کارکنان و مدیران و حفظ امنیت و سلامت محیط کار اشاره کرد (۳). در عصری که مهارت‌ها و دانش کارکنان در میان عوامل اصلی رقابتی هستند، سازمان‌ها نمی‌توانند اهمیت جذب و حفظ افراد با استعداد را نادیده بگیرند (۴). از دست دادن کارکنان، یک حادثه ناگوار به حساب می‌آید. سازمان‌ها اغلب به دنبال راه‌های ابتکاری و خلاقانه برای کاهش ترک خدمت توسط کارکنان می‌باشند. اغلب موارد این برنامه‌ها با موفقیت محدودی همراه بوده است. با بهبود برنامه‌های نگهداشت کارکنان، هزینه‌های اضافی منابع انسانی به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد (۵). امروزه نگهداشت منابع انسانی مشکل شماره یک سازمان‌ها به حساب می‌آید. علاوه بر این نقش و اهمیت این منابع در توسعه سازمان باعث به وجود آمدن رقابت شدید جذب افراد مستعد و شایسته بین سازمان‌ها شده است (۶). تقاضا برای استعدادهای برتر در سازمان از میزان عرضه آن، پائین‌تر می‌گذارد. کلارک اشاره می‌کند که کمبود چشم‌گیر استعداد و مهارت تقریباً در تمام صنایع که نیازمند مهارت‌های اصلی و تخصصی نیروی کار هستند، وجود دارد. منظور از استعدادهای برتر بهترین کارکنانی هستند که بهترین عملکرد را در موقعیت سازمان نشان می‌دهند (۷) برای یک سازمان، استخدام افراد برای شغل ضروری است، اما نگهداشت کارکنان اهمیت بیشتری نسبت به استخدام

دارد. نگهداشت کارکنان شایسته باعث ارائه خدمات بهتر و بهره‌وری بالاتری می‌شود که در نتیجه رضایت مشتری، تسهیل جانشین‌پروری مدیریت و بهبود یادگیری سازمانی را به دنبال خواهد داشت (۸). تمام سازمان‌ها برای نگهداشت کارکنان خود باید برنامه‌ای راهبردی در نظر بگیرند. با توجه به هزینه‌هایی که ترک خدمت بر سازمان متحمل می‌کند شناخت عواملی که بر نگهداشت سرمایه انسانی موثر است بسیار لازم و ضروری است. بنابراین در صورتی که تحقیقاتی میدانی از این دست انجام شوند با مطالعه نتایج به دست آمده از پژوهش سازمان‌ها می‌تواند راهکارهای عملی برای نگهداشت سرمایه انسانی تدوین کنند.

به نظر می‌رسد بجز عوامل بیرونی؛ ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان نیز بر نگهداشت سرمایه انسانی نقش دارند. برای مثال تحقیقات نشان دادند که دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها نیز در زمره متغیرهای اثرگذار بر افزایش رضایت شغلی قلمداد شده که خود به ماندگاری کارکنان در سازمان خواهد انجامید. اثری که کارکنان شایسته روی عملکرد دیگر کارکنان می‌توانند داشته باشند، نیز از جمله نکته‌هایی است که در این بررسی شایان توجه واقع شده (۹). تحقیقی دیگر نشان داد که اگر کارکنان درک درستی از انتظاراتی داشته باشند که در کار از آن‌ها می‌رود؛ و نیز بدانند که چرا باید آن کار را انجام دهند؛ و یا وقتی که احساس کنند کار معنی‌داری برای یک مجموعه به انجام می‌رسانند؛ و یا اینکه در شغل مزبور، آینده روشنی در انتظار آن‌ها است، آنگاه تمایل آن‌ها برای ماندگاری در آن سازمان بیشتر خواهد شد. شوایز کارن نیز در این زمینه چنین نتیجه‌گیری می‌کند که اگر سازمان کارکنانی را که شایسته هستند به‌کار بگیرد و به آن‌ها انگیزه کافی ببخشد، و کاری فرای طاقت، به آن‌ها تحمیل ننماید، و آن‌ها را آموزش بدهد، ماندگاری پرسنل افزایش خواهد یافت (۱۰). هارک‌نس، جیمز-مسی، و لویی-نی-ز در یافته‌های پژوهش خود خاطر نشان کرده‌اند که عواملی از قبیل -لرزش- و -توسعه- شغلی -تأمل- -فراگیری-، -کار- -جالب- و -چالش‌آور-، -کار- -معنادار- و -حساس- انجام -کاری- برای یک مجموعه، بخشی از یک گروه بودن، روسای خوب

۱۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس پرسشنامه محقق ساخته ابعاد روان شناختی نگهداشت افراد که بر اساس مبانی نظری و مصاحبه با صاحب نظران و اساتید رشته های مدیریت دولتی و منابع انسانی در ۲۶ آیتم تدوین و با پیوستار لیکرت ۵-ارزشی طراحی و تدوین شد و روایی صوری و محتوای مورد تایید قرار گرفت بین افراد نمونه توزیع و جمع آوری شد. برای تهیه پرسشنامه از نظر ۱۰ نفر از خبرگان تحقیق شامل کارشناسان ارشد و مدیران و اساتید دانشگاه که در زمینه مدیریت منابع انسانی تخصص داشتند. و دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری بودند و بالای ۱۵ سال تجربه کاری مرتبط داشتند و با روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شدند، استفاده شد. نهایتاً از تحلیل عاملی اکتشافی در نرم افزار اس پی اس اس (SPSS) برای شناسایی ابعاد نگهداشت استفاده شد. از تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار لیزرل (Lisrel) برای تایید مدل اکتشافی استفاده شد.

یافته ها

بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی، مقدار آماره کمو برابر با ۱۰/۸۰ است که بالاتر از معیار حداقل ۱۰/۵ است؛ بنابراین، اندازه نمونه برای تحلیل عاملی عالی است. همچنین، آزمون بارتلت نشان داد، همبستگی بین متغیرها به طور معناداری از صفر متفاوت است ($X^2=2156/2$, $p=0/000$).

بر اساس ماتریس بارهای عاملی چرخش یافته بر ۲۶ سوال، نتایج تحلیل اکتشافی جدول شماره ۱ نشان می دهد، عامل اول سلامت روان (آیتیم های ۱ تا ۶)، عامل دوم خودکارآمدی (آیتیم های ۷ تا ۱۰)، عامل سوم انگیزه (آیتیم های ۱۱ تا ۱۴)، عامل چهارم حمایت اجتماعی (آیتیم های ۱۵ تا ۱۸) و عامل پنجم شایستگی (آیتیم های ۱۹ تا ۲۲) و عامل ششم خودمختاری (آیتیم های ۲۳ تا ۲۶) به عنوان ابعاد روانشناختی در نگهداشت افراد در مشاغل شناخته شده اند. همچنین، مقادیر آلفا کرونباخ در هر ۵ مؤلفه بالاتر از ۰/۷ بود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مقادیر بارهای عاملی همه سؤالات بالاتر از ۰/۵ است که

داشتن، قدردانیشدن در برابر کارهای خوب انجام شده و برخی عوامل دیگر؛ از مهمترین دلایلی به شمار می روند که کارکنان را در یک سازمان نگهداشته و از ترک خدمت آنها جلوگیری می کنند (۱۱). به نظر می رسد ابعاد روان شناختی نیز نقش مهمی در نگهداشت افراد در مشاغل دارد. بنابراین، با توجه به اینکه در تحقیقات گذشته عوامل سازمانی، فرهنگی، سازمانی، دولتی مورد بررسی قرار گرفته اند. برای مثال، توکلی نژاد و همکاران (۲۰۱۷) عوامل فردی، سازمانی، دولتی (۱۲)، جهانگیری و مهر علی (۲۰۰۷) محتوا و ماهیت شغل، رضایت و امنیت، مدیریت، اهداف و انتظارات، فضای همکاری، شرایط کار و مزایا را در نگهداشت مورد بررسی قرار دادند (۱۳).

بنابر مطالب فوق و اهمیت ابعاد روانشناختی در سازمان ها از یک طرف و نقش این ابعاد جهت ایجاد انگیزه و در نتیجه استفاده بهینه از تمام پتانسیل های کارکنان از طرف دیگر، لذا متأسفانه با مرور تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور تحقیقی یافت نشد که به مطالعه نقش ابعاد روانشناختی در نگهداشت افراد در مشاغل پرداخته باشد. همچنین در رابطه با نقش و تاثیر فاکتورهای مختلف روانشناختی اتفاق نظر کلی وجود ندارد و محققین مختلف اولویت بندی های مختلفی را عنوان کرده اند. لذا محقق درصدد پاسخگویی به این سوال است که ابعاد روان شناختی در نگهداشت نیروی انسانی در مشاغل کدامند؟ امید است با استفاده از نتایج این تحقیق بتوان دیدگاه روشنی در مورد نقش ابعاد مختلف روانشناسی در نگهداشت افراد در مشاغل در اختیار مسئولین و محققین قرار داد تا با استفاده از آن بتوانند با برنامه ریزی مناسب به بهترین نحو ممکن از پتانسیل های نیروی انسانی استفاده کنند.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات همبستگی (تحلیل اکتشافی) و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران، روسا و معاونین شعب شرکت سهامی بیمه البرز تشکیل دادند (۲۱۰ نفر) که بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه گیری در دسترس تعداد

جدول ۱- مقادیر ویژه

عامل	کل	واریانس نسبی	واریانس تراکمی
۱	۶/۸۷	۲۶/۴	۲۶/۴
۲	۳/۶۴	۱۴	۴۰/۴
۳	۲/۱۴	۸/۳۴	۴۸/۷
۴	۱/۵۴	۵/۹۴	۵۴/۶
۵	۱/۳۸	۵/۳۳	۵۹/۹۷
۶	۱/۰۵	۴/۰۵	۶۴/۰۳

نشان‌دهنده این هست که همه بارهای از قدرت تبیین خوبی برخوردار هستند و قدر مطلق مقادیر T -بالا تر از ۱/۹۶ می‌باشند که نشان‌دهنده این است که سؤال مربوطه قادر به سنجش معنادار متغیرش است.

همچنین شاخص‌های نیکویی برازش RMSEA برابر ۰/۰۸ (مقدار قابل قبول کمتر از ۰/۰۸)، نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (χ^2/df) برابر با ۱/۸۴ (مقدار قابل قبول بین ۱ تا ۳)، شاخص NFI برابر با ۰/۹۰ (مقدار قابل قبول بالاتر از ۰/۹۰)، شاخص NNFI برابر با ۰/۹۳ (مقدار قابل قبول بالاتر از ۰/۹۰)، شاخص CFI برابر با ۰/۹۴ (مقدار قابل قبول بالاتر از ۰/۹۰) شاخص IFI برابر با ۰/۹۴ (مقدار قابل قبول بالاتر از ۰/۹۰) و SRMR برابر با ۰/۰۶ (مقدار قابل قبول کمتر از ۰/۰۶) را نشان می‌دهد، همان‌گونه که مشاهده می‌کنید، بیشتر شاخص‌ها قابل قبول هستند و بنابراین، تحلیل عاملی تأییدی از برازش مطلوب مدل پیشنهادی حمایت کرد.

بحث

در جهان کسب و کار، مدیریت منابع انسانی به عنوان یک عامل بسیار مهم در موفقیت هر سازمان به شمار می‌آید. علاوه بر این، چالش پیشروی بسیاری از سازمان‌ها، نگهداشت منابع انسانی آنان است که می‌تواند مزیت رقابتی برای سازمان باشد (۱۴). نتایج تحقیق حاضر نشان داد که سلامت روان، خودکارآمدی، انگیزه، حمایت اجتماعی، شایستگی و خودمختاری ابعاد روان‌شناختی مهم در نگهداشت افراد شناخته شده‌اند. انگیزه قلب رفتار سازمانی است. کارمندان با انگیزه محرک‌های ارزشمندی برای موفقیت سازمان‌ها یا کسب و کارها هستند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق

تریمبلی و همکاران (۲۰۰۹) همخوان هست (۱۵). در دنیایی امروز، کارمندان با انگیزه دارایی استراتژیک و حیاتی در هر محیط کاری هستند (۱۵). سیستم‌های انگیزشی که یکی از مهمترین ابزارهای مدیریتی منابع انسانی هستند، توسط سازمان‌ها به هدف تشویق کارمندان به عملکرد موثر طراحی می‌شود. اهمیت ایجاد انگیزه در کارمندان در تمام سطوح سازمان را نشان می‌دهد. انگیزه درونی به دلیل ارتباط با بهزیستی روان‌شناختی (خستگی کمتر، فرسودگی شغلی، تعامل با کیفیت) در سازمان‌ها مهم هستند. سلامت روان شناختی و رفاه کارکنان برای محیط کاری مثبت بسیار با اهمیت هستند (۱۶) این یافته با نتایج تحقیق هاشمی و همکاران (۱۳۹۱) و گرانت و ورسینوسکی (۲۰۱۰) همخوان است (۱۷-۱۸). زمانی که شغل فرد باعث ایجاد احساسات خوشایند، نگرش مثبت و حالات ذهنی مطلوب در وی می‌شود. این احساس اشتیاق شغلی فرد را بالا می‌برد. بنابراین، پیامدهای فردی، شغلی و سازمانی مطلوبی در پی خواهد داشت که یکی از آنها نداشتن تمایل به ترک شغل است. در واقع انگیزه و نگهداشت برای هر نوع سازمانی ضروری هستند. فاکتورهای مهم انگیزشی مانند مدیریت حمایتی، جو کاری ایمن، لذت بخش، فرصت‌های پیشرفت، حقوق رقابتی... برای بالا بردن نگهداشت کارکنان مهم هستند (۱۹).

افراد دارای خودکارآمدی بالا نسبت به اهداف چالش برانگیز تمایل دارند و به دنبال راهپایی برای انجام فعالیت‌های مرتبط همسو با این اهداف است. نظریه شناختی-اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط، و فرد است. در این الگو به ارتباط متقابل

بین رفتار، اثرهای محیطی و عوامل فردی (عاطفی و شناختی) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای شناختی اشاره دارد، تاکید می شود. بنابراین، بر اساس این دیدگاه، کارکردهای روان شناختی، عملکرد، رفتار و محیط وضعیت افراد را تعیین می کنند (۲۰). در واقع می توان گفت خودکارآمدی بنیان اصلی انگیزه های انسانی و موفقیت شخصی است. به نظر می رسد باورهای فرد به قابلیت های خود می تواند به نگهداشت آنها در محیط کار کمک کنند و از آنجایی که خودکارآمدی با یادگیری و تجربه های جدید تغییر می کند (۲۱). بنابراین مدیران آن را بعدی مهمی در حفظ نگهداشت کارکنان تشخیص دادند. هرچند، به نظر می رسد بهبود خودکارآمدی اثر منفی بر نگهداشت کارکنان دارد. برای مثال، یاماموتو و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که خودکارآمدی در دوره های سازمانی با نگهداشت شغلی رابطه منفی دارد (۲۲).

شایستگی یکی دیگر از عوامل موثر است که در مسائلی چون تخصص و تعهد به کار، خلاقیت، داشتن رزومه و روحیه کار تیمی نمود، پیدا می کند؛ بنابراین مسئولین باید در جذب و نگهداشت منابع انسانی به شایستگی ها و توانایی های شخصی کارکنان توجه کنند و از گزینش های سلیقه ای و رابطه ای بپرهیزند تا بتوانند زمینه های رشد و بالندگی سازمان را فراهم آورند (۲۳۴). اگر در سازمانی با بهترین شیوه های استخدای شایسته ترین افراد برگزیده و به خدمت آن سازمان در آمده باشند (نظام جذب) سپس با روش های مختلف ارزیابی و آموزش (نظام بهسازی) موجبات افزایش بیشتر مهارت و دانش این کارکنان فراهم شده باشد، لیکن چنانچه در طول خدمت از آنها به نحو خوب و مطلوب نگهداری نشود یا در سازمان های دیگر جاذبه های بیشتر و بهتر باشد، باعث می گردد آن افراد بویژه افراد خبره به راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب آن سازمان ها شوند و در نتیجه زحمات، تلاشها و هزینه های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه گذاری روی افراد به هدر می رود. به این خاطر است که فرایند حفظ و نگهداری منابع انسان، شایستگی اهمیت زیادی دارد (۲۴).

یکی دیگر از عوامل مهم حمایت اجتماعی است. این نتیجه با نتایج تحقیق دباشی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد (۲۵). بر اساس نظریه تبادل اجتماعی بلاو (۱۹۶۴) زمانی که فرد ادراک حمایت بالایی از سوی سازمان دارند، نوعی احساس الزام برای جبران آن در خود احساس می کند، این الزام به پرورش تعهد نسبت به سازمان منجر می گردد. در این فرایند اگر فرد تمایلی به کناره گیری از کار به هر دلیل در خود احساس کند، این میل را در خود سرکوب می کند، زیرا نوعی احساس خیانت به سازمان به وی دست می دهد (۲۵). بسیاری از مشکلات کارکنان نیاز به توجه و حمایت روانی از جانب مدیران و سازمان دارد و نیاز به هزینه های آنچنانی ندارد. همچنین، استفاده از امکانات و مقررات به نفع افراد، علیرغم داشتن اختیار در بکار بردن برعلیه آنها و عدالت در تشویق و تنبیه می تواند باعث نگهداشت بیشتر کارکنان گردد. سبک مدیر در سازمان عامل بسیار مهمی در تعهد زیردستان به شمار می رود. کارمندی که هدفی بلندمدت برای آنها تبیین شده و برنامه آنها برای دستیابی به این هدف، مورد حمایت مدیریت است، تعهد زیادی خواهند داشت. علاوه بر این، تعیین اهداف کوتاه مدت، همانند زیربنایی برای هدف بلندمدت هستند که دستیابی به این هدفهای کوتاه مدت، باعث تقویت اطمینان و اعتماد به نفس در کارمندان می شود (۱۲).

بر اساس نظریه خودمختاری، انگیزش درونی تحت تاثیر سه نیاز اساسی روانی استقلال، شایستگی و وابستگی است. احساس استقلال همگام با انجام کار منجر به حالا روان شناختی ویژه ای می شود که این حالت باعث می شود فرد احساس کند خروجی های کاری تحت تاثیر عملکرد خود وی قرار دارد و به وسیله محیط پیرامون کنترل نمی شود. این حالت روان شناختی نیز منجر به شکل گیری انگیزش درونی می شود (۲۶۹). احساس شایستگی نیز از طریق تسلط چالش های بهینه مانند وظایف شغلی که با سطح مهارت و توانایی فرد همخوان هستند. برآورده شده و منجر به احساسی می شود که کار جزئی از وجود وی

5. Taylor LJ, Murphy B, Price W. Goldratt's thinking process applied to employee retention. *Bus Process Manag J*. 2006.

6. Moncarz E, Zhao J, Kay C. An exploratory study of US lodging properties' organizational practices on employee turnover and retention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2009.

7. Biswas MK, Suar D. Antecedents and consequences of employer branding. *J Bus Ethics*. 2016;136(1):57-72.

8. Hong ENC, Hao LZ, Kumar R, Ramendran C, Kadiresan V. An effectiveness of human resource management practices on employee retention in institute of higher learning: A regression analysis. *Int J Bus Res Manag*. 2012;3(2):60-79.

9. Kevin JS. Challenges of employee retention. *Manag Res News*. 1999;22(10):1-5.

10. Vardaman JM, Rogers BL, Marler LE. Retaining nurses in a changing health care environment: The role of job embeddedness and self-efficacy. *Health Care Manag Rev*. 2020;45(1):52-59.

11. Pekerşen Y, Tugay O. Professional satisfaction as a key factor in employee retention: A case of the service sector. *J Tourism Serv*. 2020;11(20):1-27.

12. Tavakoli Nejad H, Jazani N, Memarzadeh Tehran Gh, Afshar Kazemi MA. Identify and prioritize the factors affecting employee retention. *Hum Resource Manag Res Imam Hossein Univ*. 2016;8(4):155-185.

13. Jahangiri A, Mehr Ali H. Identify and prioritize the factors affecting the maintenance of specialized staff of Sased Organization. *J Hum Soc Sci*. 2008;8(29).

14. Davoudi SMM, Fartash K. Turnover Intentions: Iranian Employees. *J Ind Manag*. 2013;10(1):89-99.

15. Tremblay MA, Blanchard CM, Taylor S, Pelletier LG, Villeneuve M. Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canad J Behav Sci*. 2009;41(4):213-226.

16. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Publications. 2017.

17. Hashemi Sheikh Shabani A, Aslanpour M, Naami A. The mediating role of job motivation in the relationship between psychological climate and central self-evaluation with job performance and intention to leave the job. *Q J Career Organiz Counsel*. 2012;4 (11):32-13.

18. Grant AM, Wrzesniewski A. I won't let you down... or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *J Appl Psychol*. 2010;95(1):108.

19. Ribeiro C. Motivation and Retention of

است و تمایلی به ترک کار ندارد.

با وجود اینکه سعی شد متغیرهای تأثیرگذار در نگهداشت سرمایه انسانی شناسایی و استخراج شود، اما به دلیل محدودیت های مدل امکان وجود تمامی متغیرهای در قالب یک مدل سلب شد. همچنین با توجه به نوع جامعه و حجم آن در انتخاب نمونه ها محدودیت های وجود داشت. در نهایت به محققین آینده پیشنهاد می شود مدل پویا برای نگهداشت سرمایه انسانی در طول زمان ارائه دهند.

نتیجه گیری

نهایتاً اینکه نتایج این تحقیق می تواند دیدگاه روشنی در زمینه شناسایی ابعاد روانشناختی و نقش این ابعاد در نگهداشت افراد در مشاغل در اختیار مسئولین و محققین قرار دهد.

بر اساس نتایج سلامت روان، خودکارآمدی، انگیزه، حمایت اجتماعی، شایستگی و خودمختاری ابعاد روانشناختی مهم در نگهداشت افراد در مشاغل می باشند بنابراین به مسئولین سازمان ها پیشنهاد می شود با استفاده از راهکارهای مناسب و اتخاذ تصمیمات درست زمینه را برای درک کارکنان از این فاکتورها مهیا کنند و با توجه ویژه به این فاکتورها به بهترین نحو ممکن از پتانسیل های کارکنان استفاده کنند و در نتیجه راندمان سازمان را بهبود دهند.

References

1. Kurdi B, Alshurideh M. Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Manag Sci Lett*. 2020;10(16):3981-3990.
2. Lepak DP, Liao H, Chung Y, Harden EE. A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. *Res Pers Hum Resources Manag*. 2006;25(1):217-271.
3. Robles MM. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Bus Commun Quart*. 2012;75(4):453-465.
4. Matongolo A, Kasekende F, Mafabi S. Employer branding and talent retention: perceptions of employees in higher education institutions in Uganda. *Indust Commer Train*. 2018.

Employees in the Advertising Industry. 2020.

20. Sherley B. Investigating the relationship between a school principal's transformational leadership style and a teacher's sense of self-efficacy. California State University, Fresno. 2015.

21. Dagher GK, Chapa O, Junaid N. The historical evolution of employee engagement and self-efficacy constructs. *J Manag History*. 2015.

22. Yamamoto H.. The relationship between employees' perceptions of human resource management and their retention: From the viewpoint of attitudes toward job-specialties. *Int J Hum Resource Manag*. 2013;24(4):747-767.

23. Mirkamali SM, Haj Khazimeh M, Ebrahimi S. Identifying the criteria for attracting and retaining human resources and providing appropriate solutions (Case: Staff of the Faculty of Engineering, University of Tehran). *J Dev Transform Manag*. 2015;22:9-18.

24. Mirzaei H, Mojall M, Beikzad J. Identifying and prioritizing the factors affecting the conservation of human resources in the disciplinary command of East Azerbaijan province. 2015.

25. Dabashi F, Nouri A, Arizi H, Dibaji M. Determination of Individual, Occupational and Organizational Predictors of Employee's turnover intention. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2016;7(2):45-54.

26. Kuvaas B. A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*. 2009.