

140302011107593

بررسی تاثیر استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی جو سازمانی

احمد عسکری

استادیار گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران Askari0048@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱	هدف از این پژوهش بررسی تاثیر استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی جو سازمانی می باشد. روش پژوهش حاضر تحلیلی توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت نفت بندرعباس به تعداد ۷۰۰ نفر می باشد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده برای تعیین نمونه مورد نظر استفاده گردید که با استفاده از روش کوکران ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده است. ابزار پژوهش در این تحقیق پرسشنامه های استاندارد است. پایایی پرسشنامه های مذکور بر اساس ضریب الفای کرونباخ بترتیب ۰.۹۴۳، ۰.۸۴۷ و ۰.۹۱۳ مورد ارزیابی و محاسبه گردید که بیانگر پایایی مطلوب پرسشنامه تحقیق می باشد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس به بررسی مسیرهای مشخص شده پژوهش مطابق با مدل مفهومی پرداخته شده است. یافته های پژوهش نشان داد استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی تاثیر داشته و جو سازمانی در رابطه بین استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی نقش میانجی معناداری دارد.
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۲/۲۹	کلمات کلیدی استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی، عملکرد شغلی، جو سازمانی، شرکت نفت بندرعباس.
(مقاله پژوهشی)	

بیان مسئله

یکی از مشکلاتی که در حال حاضر مدیران سازمان ها با آن روبرو هستند حفظ کارکنان کلیدی و متخصص است، با افزایش حمایت سازمانی نه تنها تعهد سازمانی بالا می رود، بلکه نیت ترک سازمان نیز به شدت کاهش می یابد (Brett, Joan, 2016). هدف اساسی مدیریت استراتژیک منابع انسانی، خلق قابلیت استراتژیک از طریق تضمین و مطمئن شدن از وجود کارکنان ماهر و با انگیزه در سازمان است. بر این اساس، زمانی استراتژی منابع انسانی منبع محور، مزیت رقابتی به حساب می آید که سازمان بتواند منابع انسانی ماهر را در اختیار داشته باشد تا سریع تر از رقبا یاد بگیرد و سریع تر از آنها آموخته های خود را به شکلی اثربخش عملی سازد Bates Carole

(2016) ، با افزایش رقابت و گسترش روش های توسعه منابع انسانی، سازمان ها تلاش می کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنها را توانمند نمایند تا بدین ترتیب آنها عملکرد بالایی از خود بروز دهند Arabaci(2019). اما سازمان ها همواره از این مساله بیم دارند که سرمایه های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند. زیرا هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره دهی و کارایی مطلوب، هزینه های بسیاری را صرف می کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت ها تجربیاتی می شود که طی سال ها تلاش به دست آمده است. Gunaratne, A. K., & J du Plessis, A. (2017). میل به ماندگاری، درجه احتمال ماندگاری با انگیزه کارکنان در عضویت یک سازمان و تمایل برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری است. از دیگر سو برای سازمان های پیچیده امروزی، توجه به عملکرد شغلی پرسنل و تلاش در جهت ارتقای آن از ابعاد مختلف دارای اهمیت اساسی است. Jones, A.P. and James, L.R.(2017). عملکرد شغلی، به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره وری آن به شمار می رود. در حاضر یکی از مشکلات اساسی برخی سازمان ها، پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن، ترک خدمت برخی کارکنان به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است که صدمات جبران ناپذیری را به سازمان وارد می کند(Cascio,F. W(2016). عملکرد شغلی درجه ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی می باشد. سازمان ها برای حفظ بقا و پیشرفت، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه های بنیادی سازمان ها و منشا هر گونه تحول و نوآوری در آن ها تلقی می شوند. هر سازمانی برای رسیدن به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره وری موثر، در جستجوی راه هایی است تا محیط را برای کارکنان مساعد سازد تا به درجه ای از توانایی برسند که تاثیرگذاری بیشتری بر روی کارشان داشته باشند(Swansburg RC, Swansburg RJ(2019). مدیران و محققان، کناره گیری از کار را پر هزینه، مشکل آفرین و از عوامل تهدید کننده کارایی سازمان می دانند؛ از این رو سازمان هایی که بتوانند متغیرهای موثر و مرتبط با عملکرد شغلی را شناسایی و درک نمایند، می توانند با به کارگیری اطلاعات صحیح و با پیش بینی های لازم و به موقع، از منزوی شدن کارکنان و ناکارآمدی آنان در درون سازمان جلوگیری کنند. Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J., & DeShon, R. P. (2021). توجه به کارکنان و در راس آن عملکرد شغلی آنها به عنوان بزرگترین و مهم ترین سرمایه سازمان، پدیده ای است که در چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است (Tadwalkar Suil & Sen Manjira, (2019). بی شک صنعت نفت در جهان حرفه ای تخصصی است که نیاز به دانش روز و نیروهای انسانی با تجربه و کارآزموده دارد. این صنعت علیرغم مشکلات فراوان طی سه دهه اخیر در ایران با تدبیر مدیران و نیروهای متخصص و متعهد خود به چرخ این صنعت گردش لازم را داده و علیرغم مشکلات تحریم و تغییر ساختار نیروی مدیریتی این صنعت را سرپا نگهداشته است. نیروی متخصص صنعت نفت، سرمایه اصلی صنعت نفت است، لذا باید شرایط نگهداشت آنها را بیش از پیش فراهم نمود Hanges PJ, Aiken J, Chen X.(2016). حفظ نیروی انسانی موجود به خصوص نیروی انسانی متخصص و

فعال به عنوان یکی از هدف‌های اصلی و اولویت دار هر سازمانی تلقی می‌گردد. Larry, M. Coutts, F. & Schneider, W. (2021) تاثیر حمایت سازمانی درک شده بر حفظ کارکنان با در نظر گرفتن متغیر میانجی توانمندسازی روانشناختی را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌های پژوهش تاثیر قابل توجهی ارتباط مثبت حمایت سازمانی ادراک شده بر حفظ کارکنان توسط میانجیگری بخشی از توانمندسازی روانشناختی در پاکستان را نشان می‌دهد. این مطالعه برای اولین بار در پاکستان انجام شد که در آن درک سازمانی پشتیبانی و توانمندسازی روان شناختی به ندرت مورد بررسی قرار گرفته و توانمندسازی روانشناختی به طور کامل یک متغیر نادیده گرفته شده در این زمینه است. (Shahnawaz M.G. Juyal Raksh C. (2019) در پژوهشی تحت عنوان شیوه‌های حفظ و نگهداری منابع انسانی به شناسایی عوامل بحرانی مربوط به مدیریت منابع انسانی، تعمیر و نگهداری و بازرسی، ایجاد یک پایگاه داده و پژوهش ابزار پرداخته و استراتژی‌های عملی برای کاهش خطرات ناشی از آغاز تعمیر و نگهداری و بازرسی خطاها را مورد بررسی قرار داده است. وی در یک چشم انداز تاریخی، در حال توسعه یک جدول زمانی است که تا حد زیادی توسط وقایع کلیدی از جمله تصادفات و اقدامات نظارتی دولت و طرح هدایت می‌شود را پوشش می‌دهد. به طور کلی، نگهداری عوامل انسانی سازمان به عنوان نیروی کار تابع محل کار، مقررات و منابع تغییر می‌باشد. به عقیده Bamberger Peter, Sisselman Michael and Borin (2018) از هر منظری که به رابطه‌ی میان پای بندی و تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی نگریسته شود، رابطه‌ی مستقیمی بین این متغیرها و پی آمدهای سازمانی وجود دارد؛ اما نکته‌ی مهم این است که نیروی محرکه در این زمینه انگیزش افراد است. با توجه به مطالب بیان شده این پژوهش بدنبال بررسی فرضیات زیر می‌باشد:

فرضیه اصلی

استراتژی‌های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی جو سازمانی در شرکت نفت بندرعباس تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

- استراتژی‌های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی کارکنان در شرکت نفت بندرعباس تاثیر دارد.

- استراتژی‌های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر جو سازمانی در شرکت نفت بندرعباس تاثیر دارد.

- جو سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان در شرکت نفت بندرعباس تاثیر دارد.

روش پژوهش

هدف از انتخاب روش پژوهش این است که مشخص نماییم برای بررسی موضوعی خاص چه روش تحقیقی لازم است و محقق چه روش و شیوه‌ای را اتخاذ کند تا هر چه دقیق‌تر و سریع‌تر به پرسش یا پرسش‌های پژوهش مورد نظر دست یابد. دستیابی به هدف‌های علمی یا شناخت علمی میسر نخواهد بود مگر زمانی که با روش‌شناسی درست صورت پذیرد. به عبارت دیگر پژوهش از حیث روش است که اعتبار می‌یابد نه موضوع پژوهش. از آنجاییکه پژوهش حاضر به بررسی تاثیر استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی جو سازمانی می‌پردازد، لذا روش پژوهش حاضر، روش توصیفی از نوع پیمایشی و از منظر هدف کاربردی می‌باشد. در این پژوهش استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی متغیر مستقل، عملکرد شغلی متغیر وابسته و جو سازمانی متغیر میانجی می‌باشد. در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت نفت بندرعباس می‌باشد. که طبق آمار تعداد آنها چیزی حدود ۷۰۰ نفر می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای تعیین نمونه آماری مورد نظر استفاده گردیده است که با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. از آنجا که پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است، بنابراین، همچون بسیاری از مطالعات توصیفی، در این تحقیق به منظور جمع‌آوری نظرات نمونه‌های مورد نظر از پرسشنامه‌های استاندارد استراتژی‌های حفظ و نگهداری منابع انسانی، عملکرد شغلی و جو سازمانی استفاده گردید.

یافته های پژوهش

جهت ارزیابی مقدار برازندگی کل مدل یک شاخص بنام GOF وجود دارد. این آزمون کیفیت کلی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری را تعیین می‌کند. فرمول مربوط به محاسبه شاخص GOF بدین شرح می‌باشد.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

هر چه مقدار این شاخص بیشتر باشد نشان از قدرت برازندگی بالای مدل است و هر چه به صفر نزدیک شود، حکایت از برازش ضعیف مدل دارد. نتایج مربوط به محاسبات این شاخص در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. نتایج برازش کلی مدل

GOF	میانگین مقادیر اشتراکی	میانگین ضریب تعیین
$\sqrt{0.423 \times 0.581} = 0.495$	۰.۴۲۳	۰.۵۸۱
سه مقدار ۰/۰۱ ، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ برای <i>gof</i> بترتیب برازش ضعیف، متوسط و قوی		

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود، مقدار معیار GOF برابر ۰.۴۹۵ محاسبه شده که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است. بنابراین میتوان اینگونه برداشت نمود که مدل ارائه شده دارای برازش مطلوبی بوده و داده های گرد آوری شده به خوبی توانسته اند مدل طراحی شده را پوشش دهند و با قدرت بالایی مدل را تایید نمایند.

آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد.

جدول ۲. نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
استراتژی حفظ و نگهداری ← عملکرد شغلی	۰.۲۸۸	۵.۸۶۸	۰.۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی و عملکرد شغلی بترتیب برابر ۵.۸۶۸ و ۰.۲۸۸ بدست آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱.۹۶ و سطح معناداری (۰.۰۰) کمتر از ۰.۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی، شاهد افزایش در نمرات اس عملکرد شغلی به اندازه ۰.۲۸۸ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه اول تایید می شود.

فرضیه دوم: جو سازمانی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد.

جدول ۳. نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده جو سازمانی بر عملکرد شغلی

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
جو سازمانی ← عملکرد شغلی	۰.۵۹۷	۱۳.۷۷۶	۰.۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین جو سازمانی و عملکرد شغلی بترتیب برابر ۱۳.۷۷۶ و ۰.۵۹۷ بدست آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱.۹۶ و سطح معناداری (۰.۰۰) کمتر از ۰.۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی جو سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات جو سازمانی ، شاهد افزایش در نمرات عملکرد شغلی به اندازه ۰.۵۹۷ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه دوم تایید می شود.

فرضیه سوم: استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر جو سازمانی تاثیر معناداری دارد.

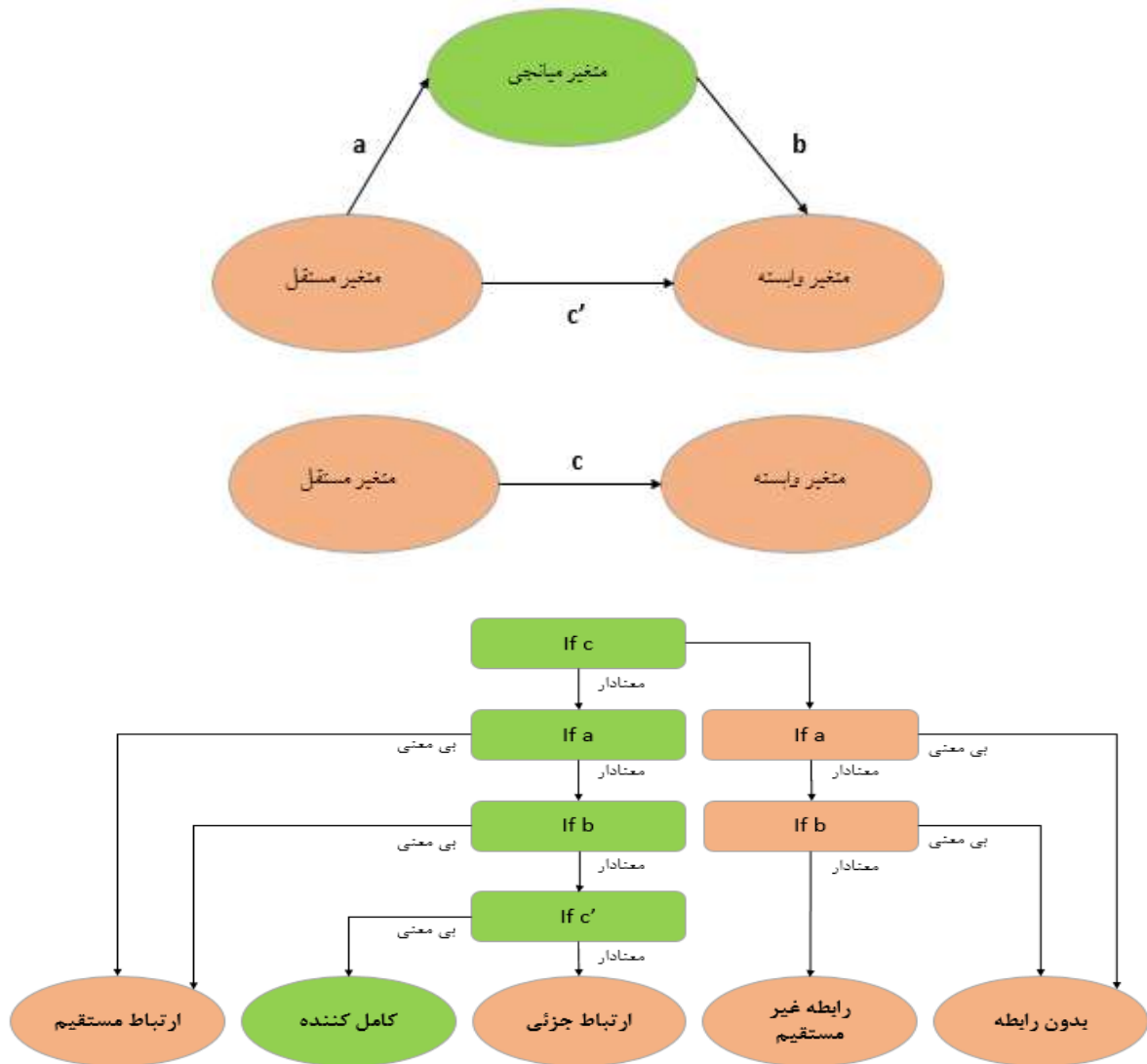
جدول ۴. نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر جو سازمانی

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
استراتژی حفظ و نگهداری ← جو سازمانی	۰.۶۲۴	۱۴.۴۹۸	۰.۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی و جو سازمانی بترتیب برابر ۱۴.۴۹۸ و ۰.۶۲۴ بدست آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱.۹۶ و سطح معناداری (۰.۰۰) کمتر از ۰.۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر جو سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی ، شاهد افزایش در نمرات جو سازمانی به اندازه ۰.۶۲۴ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین با توجه به داده های گرد آوری شده میتوان فرضیه سوم تایید می شود.

فرضیه اصلی: جو سازمانی در رابطه بین استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می کند.

با استفاده از الگوریتم زیر که برگرفته از روش بارون و کنی است به بررسی اصلی پژوهش پرداخته شده است.



شکل ۱. مراحل بررسی و تایید مدل میانجی گر

جهت بررسی فرضیه اصلی از روش بارون و کنی و آزمون سوبل استفاده شده است. بارون و کنی اظهار می دارند هنگامی میتوان از رابطه ی میان یک متغیر میانجی گر با متغیر مستقل و وابسته سخن گفت که شروط زیر را رعایت نمایند.

۱- شرط اول این است که متغیر مستقل با متغیر وابسته رابطه ی معنادار داشته باشد.

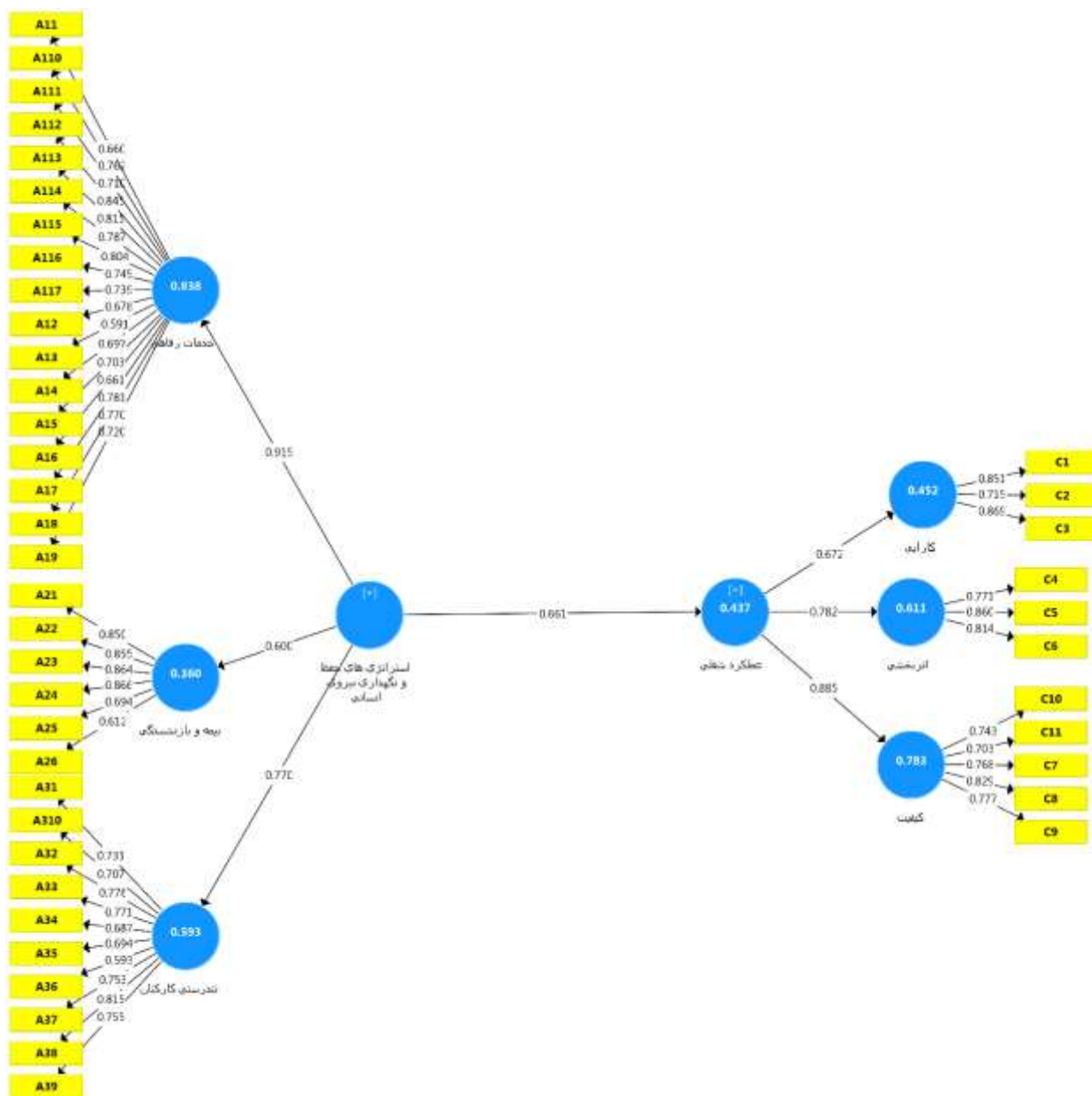
(یعنی مسیر c)

۲- شرط دوم این است که معناداری رابطه ی بین متغیرهای مستقل و واسطه تأیید

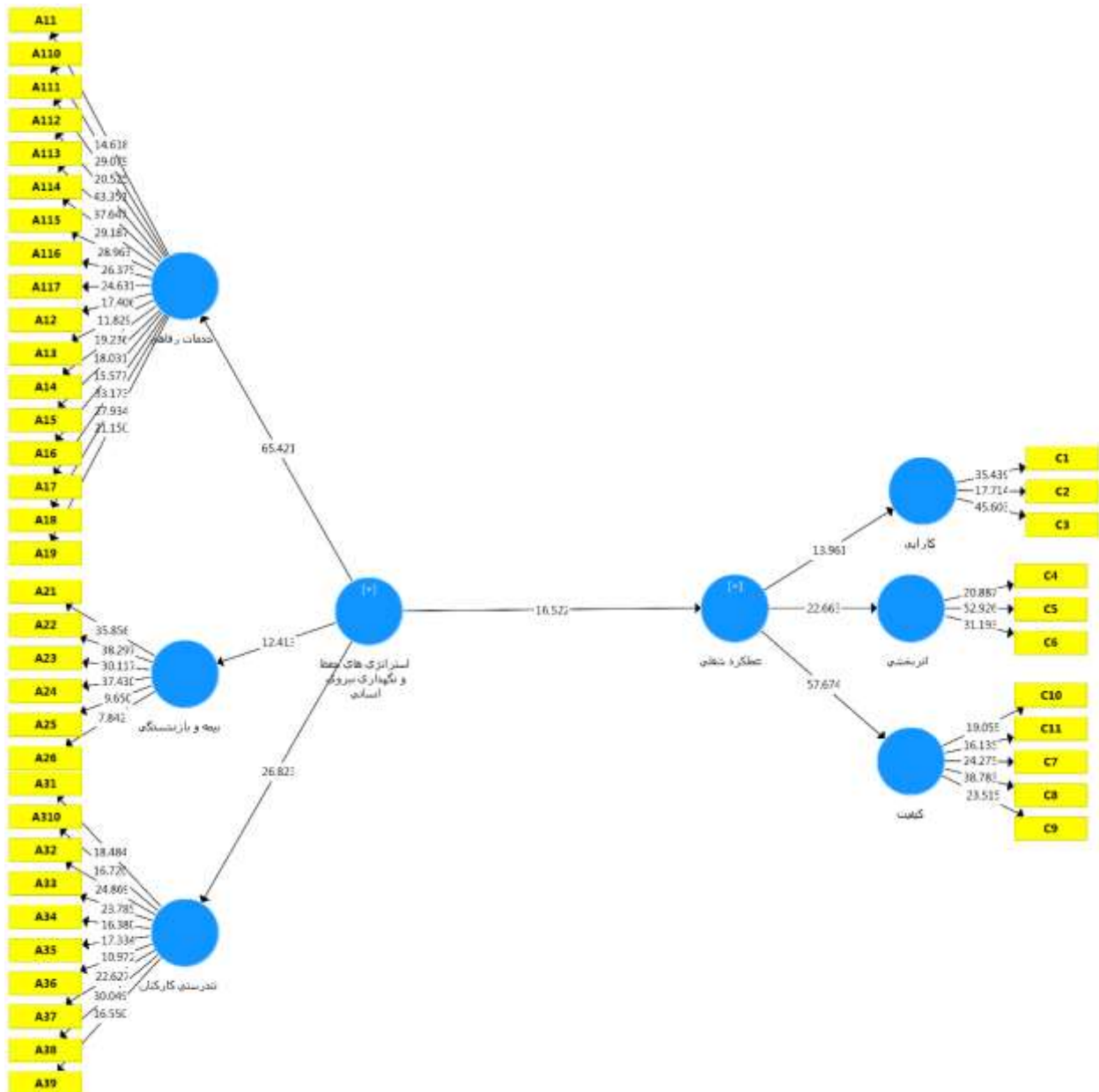
شود. (مسیر a)

۳- شرط سوم نیز تأیید معناداری رابطه ی بین متغیر واسطه و وابسته می باشد. (مسیر b)

۴- شرط چهارم این است که وقتی متغیر میانجی گر وارد معادلات رگرسیونی می شود، رابطه ی بین متغیر مستقل و وابسته غیرمعنادار شود که در این حالت متغیر مورد نظر، میانجی گر کامل است و یا اینکه این رابطه در حضور متغیر میانجی گر کاهش یابد (حداقل ۰/۱۰) ولی همچنان معنادار باقی بماند، که در این حالت نقش متغیر میانجی گر، جزئی خواهد بود (مسیر C')



شکل ۲. مدل مربوط به رابطه استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی و عملکرد شغلی بدون حضور میانجی در حالت ضرایب مسیر استاندارد



شکل ۳. مدل مربوط به رابطه استراتژی های ایمنی و نگهداری نیروی انسانی و عملکرد شغلی بدون حضور میانجی در حالت ضرایب معناداری تی

جدول ۵- بررسی فرضیه اصلی پژوهش

سطح معناداری	عدد معناداری (آماره تی)	ضریب مسیر	گامهای آزمون مسیر	بارون کنی
۰.۰۰	۱۶.۵۲۲	۰.۶۶۱	استراتژی حفظ و نگهداری ← عملکرد شغلی	شرط اول
۰.۰۰	۱۴.۴۹۸	۰.۶۲۴	استراتژی حفظ و نگهداری ← جو سازمانی	شرط دوم
۰.۰۰	۱۳.۷۷۶	۰.۵۹۷	جو سازمانی ← عملکرد شغلی	شرط سوم
۰.۰۰	۵.۸۶۸	۰.۲۸۸	استراتژی حفظ و نگهداری ← عملکرد شغلی	شرط چهارم

همانگونه که در جدول فوق نشان داده شده است نتایج، حاکی از معنی داری روابط گفته شده در سه گام نخست می باشد. در گام چهارم یعنی ورود متغیر میانجی گر نتایج مبین این است که در حضور متغیر جو سازمانی، بتای استاندارد برای رابطه ی بین استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی از ۰.۶۶۱ به ۰.۲۸۸ کاهش یافته و معنی دار نیز می باشد. بنابراین، نقش متغیر جو سازمانی، میانجی گری جزئی است و فرضیه ی اصلی پژوهش نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

نتایج آزمون تکمیلی سوبل:

جدول زیر نتایج آزمون سوبل را به تصویر کشیده است.

جدول ۶. نتایج آزمون سوبل و تاثیرات متغیر مستقل بر وابسته

نتیجه آزمون	میزان تاثیر استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی			VAF	سطح معناداری	مقدار آماره سوبل
	تاثیر کل	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر مستقیم			
تایید شد	۰.۶۶۰	۰.۳۷۲	۰.۲۸۸	۰.۵۶۳	۰.۰۰	۸.۸۷

با توجه به اینکه قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۸.۸۷ و بیشتر از ۱.۹۶ محاسبه شده و سطح معناداری آزمون کمتر از سطح خطای ۰.۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی - گری جو سازمانی را در رابطه بین استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی و عملکرد شغلی را بار دیگر تایید کرد. میزان تاثیر غیر مستقیم استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی برابر با ۰.۳۷۲ برآورد شده است. گفتنی است که شاخص VAF نشان می دهد که ۵۶.۳ درصد از تاثیرات استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی از طریق میانجیگری جو سازمانی وارد شده است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی جو سازمانی پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان داد استراتژی های حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی جو سازمانی در شرکت نفت بندرعباس تأثیر معناداری دارد. در تبیین یافته های پژوهش می توان بیان کرد به کار بردن استراتژی هایی شامل تصور عادلانه بودن حقوق و مزایا، پرداخت متناسب با مدرک و تجربه، قرار دادن امکانات رفاهی در اختیار کارکنان، تقدیر و تشکر از کارکنان در جمع همکاران، ارائه اطلاعات به افراد و مطلع ساختن کارکنان، احساس رضایت کارکنان از عضویت در سازمان، فرصت پیشرفت در مسیر شغلی، مشارکت دادن اعضا در تصمیم گیری از مصادیق ایجاد انگیزه در کارکنان شرکت محسوب می شود که موجب افزایش عملکرد شغلی کارکنان در سازمان می شود. از طرفی جو سازمانی مناسب، می تواند سبب برانگیختگی و در نتیجه اشتیاق به کار و ارتقای عملکرد شغلی کارکنان گردد. بنابراین، با توجه به نتیجه ی پژوهش حاضر و تحقیقات گذشته، می توان نتیجه گرفت که جو سازمانی از تلاش و روابط متقابل گروه های داخل سازمان، مدیران و کارکنان سرچشمه می گیرد و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد و بر روحیه ی افراد آن سازمان اثر می گذارد و به دنبال آن، باعث رضایتمندی و آمادگی افراد شاغل برای تغییر در سازمان می شود.

پیشنهادات کاربردی پژوهش

- پیشنهاد می شود مدیران شرکت نفت بندرعباس در شیوه سازمان دهی و چیدمان افراد در کلیه سطوح و بخش های عملیاتی و ستادی توجه ویژه مبذول نمایند؛ زیرا ساختار نامناسب و توزیع نامناسب کمی و کیفی منابع انسانی می تواند بر روحیه کارکنان تأثیر منفی داشته و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد.
- مدیران شرکت نفت بندرعباس به منظور ارتقای عملکرد حرفه ای کارکنان، بهبود فضای سازمانی و به ویژه ارتباطات انسانی درون سازمانی و برون سازمانی را مدنظر قرار دهند. چرا که جو سازمانی مناسب، می تواند سبب برانگیختگی و در نتیجه اشتیاق به کار و ارتقای عملکرد شغلی کارکنان شود.
- مدیران شرکت نفت بندرعباس، با ارتقای پیشبرد استراتژی های حفظ کارکنان، استراتژی انعطاف پذیری در بین کارکنان و همچنین بهبود برنامه ریزی منابع انسانی عملکرد کارکنان را بهبود بخشند.
- مسئولان و دست اندرکاران شرکت نفت بندرعباس، بیش از پیش، سعی در بهبود جو سازمانی نمایند تا بدین وسیله موجبات حفظ و نگهداری کارکنان را فراهم آورند.
- حقوق مبنا در این سازمان در وضعیت مناسبی قرار گیرد.
- استراتژی پرداخت بر اساس کارایی در این سازمان در وضعیت مناسبی قرار گیرد.
- پوشش دادن هزینه های درمانی در این سازمان در وضعیت مناسبی قرار گیرد.

-بیمه و بازنشستگی در این سازمان در وضعیت مناسبی قرار گیرد.
تقویت روحیه و رضایت خاطر کارکنان در این سازمان در وضعیت مناسبی قرار گیرد.

منابع

- 1- Arabaci, B. (2019). Academic and administration personnel's perceptions of organizational climate (Sample of Educational Faculty of Firat University). *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4445-4450.
- 2- Bamberger Peter ,Sisselman Michael and Borin Michal,(2018)."The Impact of Increased Employee Retention on Performance in a Customer Contact Center" ,vol 8,No 3,p:236
- 3- Bates Carole , (2016)."The War for Talent Employer of Choice – Staff Retention Strategies" , Gosling Chapman, ,vol 12,p:2
- 4- Brett, Joan.(2016). "360 Degree Feedback to Leaders." *Group and Organization Management* ,578-600.
- 5- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J., & DeShon, R. P. (2021). Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 605–619.
- 6- Cascio, F. W.(2016).. "managing human Resource, productivity, Quality of worklife, profit" ,4th ed, Mc Graw-Hill, Inc Change 73(5); 467-82.
- 7- Gunaratne, A. K., & J du Plessis, A. (2017). "Performing management system: A powerful tool to achieve organizational goals", *Journal of Global Business and Technology*, 3 (1), pp. 17-28.
- 8- Hanges PJ, Aiken J, Chen X.(2016) Diversity, organizational climate, and organizational culture: The role they play in influencing organizational effectiveness. *Proceedings of the*
- 9- Jones, A.P. and James, L.R.(2017). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions, *Organizational Behavior and Human Performance*, 201–250.
- 10- Larry, M. Coutts, F. & Schneider, W. (2021). Police officer performance appraisal systems. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(1), 67-81.
- 11- Shahnawaz M.G. Juyal Raksh C.(2019)" Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Different Organizations, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*", vol(32)No(3)
- 12- Swansburg RC, Swansburg RJ(2019). "Introduction to management and leadership for nurse managers". Sudbury, Massachusetts : Jones and Bartlett publishers;. P. 593.
- 13- Tadwalkar Suil & Sen Manjira ,(2019). "Manpower Retention in IT : An Oxymoron? Retention of people should be considered a business goal rather than a damage, ubiquity" ,p:4,(<http://www.acm.org/ubiquity>)

Investigate the impact of human resource retention strategies on job performance with regard to the mediating role of organizational climate

Abstract

The purpose of this research is to investigate the impact of human resource retention strategies on job performance with regard to the mediating role of organizational climate. The present research method is a descriptive analysis of survey type and applied in terms of purpose. The statistical population of the research includes all employees of Bandar Abbas Oil Company, numbering 700 people. In this research, a simple random sampling method was used to determine the desired sample, and 248 people were selected as a statistical sample using Cochran's method. The research tools in this research is to the standard questionnaire. The reliability of the mentioned questionnaires was evaluated and calculated based on Cronbach's alpha coefficient of 0.943, 0.847 and 0.913, respectively, which indicates the desired reliability of the research questionnaire. In this research, to analyze the data from the path analysis technique, using the SmartPLS software, the specified paths of the research according to the conceptual model have been investigated. The findings of the research showed that human resource retention strategies have an impact on job performance, and organizational climate has a significant mediating role in the relationship between human resource retention and retention strategies on job performance.

Key words: human resources maintenance strategies, job performance, organizational climate, Bandar Abbas Oil Company.