

Challenges and solutions of the human resources retention in start-ups

Hasan Boudlaie^{1*}  | Mohammad Hosein Kenarroodi²  | Aida Honarmandi Chokami³ 

- 1.
- 2.
- 3.

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: Today, start-ups, considering that they have just started their activities, are facing challenges regarding the retention of their human resources, which, If not dealt with in a suitable and acceptable way, may cause problems for them. Have this in mind, this research was conducted with the purpose of identifying the challenges of human resources retention in start-ups and also providing solutions for this issue.
Article history: Received: Revised: Accepted:	Methodology: In order to conduct this research, the use of qualitative method and data-based theory strategy was put on the agenda, and the participants of the research were 17 experts, employees, related people and working in the field of start-ups in Kish Island which were selected by Theoretical sampling. Research data was collected using semi-structured interviews and coded in three stages.
Keywords: Startups, human resource retention, retention challenges, retention solutions.	Conclusion: The data was coded and analyzed in three stages and the main categories were identified and finally a conceptual model consisting of the factors in the grounded theory was extracted and presented. This research showed that start-up businesses need to pay serious attention to the retention of their human resources and it can be said that the current research is in a good place in terms of innovation because this part of knowledge according to the current research is strengthened

Cite this article: Last Name, Initial., Last Name, Initial., & Last Name, Initial. (2021). **Title of paper**. *Academic Librarianship and Information Research*, 54 (4), 1-20. DOI: 00000000000000000000

© The Author(s).

DOI: 00000000000000000000000000000000

, Vol. , No. , 2020, pp. .

چالش‌ها و راهکارهای نگهداشت نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا

حسن بودلایی*^۱ | محمدحسین کناررودی^۲ | آیدا هنرمندی چوکامی^۳

چکیده

هدف: امروزه کسب‌وکارهای نوپا با توجه به اینکه فعالیت خود را به تازگی آغاز کرده‌اند، در خصوص نگهداشت نیروی انسانی خود با چالش‌هایی روبرو هستند که در صورت عدم رسیدگی به شکلی مناسب و قابل قبول، ممکن است مشکلاتی را برای آن‌ها ایجاد کند. به همین منظور این پژوهش با هدف شناسایی چالش‌های نگهداشت نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا و همچنین ارائه راه حل‌هایی برای این موضوع انجام شد.

ضرورت: عدم هم‌جانبه‌انگاری از مهمترین دلایل خروج نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپاست که نیاز است راهکارها و چالش‌های زمینه ساز در این زمینه شناسایی گردد. به همین منظور ضرورت پرداخت به یک پژوهش جامع در خصوص مشکل مورد نظر کاملاً احساس می‌شود.

روش شناسی: به منظور انجام این پژوهش، استفاده از روش کیفی و راهبرد نظریه داده‌بنیاد در دستور کار قرار گرفت. و مشارکت کنندگان پژوهش را ۱۷ نفر از کارشناسان، کارکنان، افراد مرتبط و شاغل در حیطه کسب‌وکارهای نوپا در جزیره کیش تشکیل دادند که از طریق نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با استفاده از ابزار مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته جمع‌آوری و در سه مرحله کدگذاری شد.

یافته‌ها: یافته‌های حاصل از پژوهش متشکل از اطلاعاتی در خصوص ابعاد مختلف نظریه داده‌بنیاد بود و به طور خاص ابعاد مربوط به چالش‌ها و راهکارهای نگهداشت نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا را مورد بررسی قرار داد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از این پژوهش به ارائه مدل مفهومی از چالش‌ها و راهکارهای نگهداشت نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا منجر شد.

کلیدواژه‌ها: کسب‌وکارهای نوپا، نگهداشت نیروی انسانی، چالش‌های نگهداشت، راهکارهای نگهداشت.

استناد: نام خانوادگی، نام؛ نام خانوادگی، نام؛ و نام خانوادگی، نام (سال). عنوان مقاله.

مقدمه

در عصر رقابتی و تجاری حاضر، برای موفقیت در تجارت و درآمد افزایی، بروز بودن و بکارگیری عوامل مربوط به آن بسیار با اهمیت و نیازمند توجه ویژه است (گرتزل^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). به عبارت دیگر در شرایط کنونی تغییرات ساختاری و نوین در حوزه تجارت پیش می‌یابد که ضرورت آشنایی به بازار و واکنش مناسب در مواجهه با اتفاقات ایجاد شده را طلب می‌کند (بودلایی، شهیدی، کنارودی و کشاورزینیک، ۲۰۲۰). یکی از شاخص‌های جدید و مورد بررسی در عرصه اقتصادی که تأثیری ویژه بر بنگاه‌های اقتصادی و سیاست‌های مربوط به آن دارد، کسب‌وکارهای نوپا می‌باشند (دمپولف^۲ و همکاران، ۲۰۱۴). کسب‌وکارهای نوپا موتور محرک اقتصاد جامعه به شمار می‌روند (بودلایی و همکاران، ۲۰۲۲) و نقش دولت‌ها در توسعه کسب‌وکار نوپا از جمله وظایف آشکار و پنهان آن‌هاست که جزء ماموریت‌ها و فلسفه وجودیشان می‌باشد که تأثیر بسزایی در رشد جامعه دارد (بودلایی، کنارودی، عبادی و بهمینی، ۱۴۰۰). کسب‌وکارهای نوپا نقش بسزایی در ایجاد اشتغال، فراهم ساختن بسترهای مناسب برای نوآوری و بهره‌برداری از منابع مالی کوچک دارند (بهمینی و همکاران، ۱۴۰۰). و در عصر اخیر یکی از ارکان اصلی و تأثیرگذار در زمینه موفقیت، پیشرفت و رکود جوامع در ابعاد مختلف می‌باشند. در این زمینه نیروی انسانی، مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل، از منابع مختلف تولید است. به عبارت دیگر موفقیت سازمانی منوط به منابع انسانی است و در تمامی سازمان‌های تولیدی و خدماتی این منابع انسانی است که رکن اصلی اجرایی را بر عهده دارد و تأمین‌کننده اصلی منافع سازمان می‌باشد (کاگین و همکاران^۳، ۲۰۱۶). در کسب‌وکارهای نوپا نیروی انسانی نقش انعطاف پذیر و کارکردی بیشتری دارد و با توجه به کمتر بودن پرسنل، وظایف و ایفای صحیح نقش در این زمینه از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. در موارد بسیاری در کارهای زمان بر و طاقت فرسای کسب‌وکارهای نوپا، نیروی انسانی، فرسوده و دچار آسیب می‌شود که در مواردی با ضعف عملکرد و خروج از کار همراه است، به همین سبب با توجه به نقش مهمی که نیروی انسانی در بخش کسب‌وکارهای نوپا دارد توجه و حفظ آن از مسائل بسیار با اهمیت در این حوزه است (بودلایی و کنارودی، ۱۳۹۹) که این پژوهش با رهیافتی کیفی سعی در بررسی چالش‌های موجود در این حوزه دارد و بر اساس مشکلات شناسایی شده، هدف اصلی ارائه راهکارهای عملکردی در این حوزه می‌باشد. در سالیان اخیر توجه ویژه‌ای به استارت‌آپ‌ها به سبب کم کردن هزینه‌های دولتی و سودآوری کاربردی معطوف به آنان شده است. استارت‌آپ‌ها به عنوان کسب‌وکارهای کوچک فعلی در زمینه تغییر سیاست و ایجاد عملکرد متفاوت در سازمان‌ها نقش بسیار مهمی دارند. (رید و اسمیت^۴، ۲۰۰۰)، به همین دلیل بررسی و تحلیل در این زمینه نوآورانه بوده و مسأله‌ای مهم و قابل بررسی است، تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که موفقیت سازمانی در گرو یک رابطه ساختاری اساسی بین نیروی سازمانی، ساختار سازمانی و عناصر مرتبط با آن همچون توانایی‌ها و نیازهای پیوسته است (وو^۵، ۲۰۱۱). به همین دلیل برنامه‌های ساختاری مشخصی با هدف تسلط کارکنان بر امور تخصصی و مرتبط با خویش طراحی و اجرایی می‌گردد تا از این طریق اهداف سازمان و شغلی اجرایی گردد (لیلیان^۶، ۲۰۱۶).

آنچنان که اشاره شد سرمایه‌های انسانی مهم‌ترین عامل تولید در یک سازمان به شمار می‌روند و مهم‌ترین عامل شکست سازمان‌ها نداشتن مهارت‌های لازم در زمینه استفاده صحیح و کارآمد از منابع انسانی است (اسدی، ۱۳۹۶). این مطالب بیانگر اهمیت بکارگیری صحیح از نیروهای سازمان در جایگاه و ساختار اصلی خویش می‌باشد تا بهره‌وری سازمانی و فردی افزایش یابد و ثمره آن، بهبود شرایط ساختاری، اقتصادی و عملکردی سازمان است. بی‌توجهی به

¹ Gretzel

² Dempwolf

³ Cogin et al

⁴ Reid and Smith

⁵ Wu

⁶ Lilian

مدیریت منابع انسانی پیامدهای منفی چون نارضایتی شغلی و فرسودگی ناشی از آن (ریزا^۱، ۲۰۱۶)، از زیر کار در رفتن (آلوداگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۱)، افت سازمانی و تجاری (هارپر^۳ و همکاران، ۲۰۱۵) و ... را در پی دارد، به همین سبب برای موفقیت در سازه‌ای تجاری نیاز است مجموعه عناصر مرتبط با آن در نظر گرفته شود و برنامه‌ای کارآمد و ساختاری منطبق بر آن تنظیم گردد. در همین زمینه اهمیت منابع انسانی و حفظ کیفیت و عملکرد آنان در کسب‌وکارهای نوپا اهمیتی دو چندان دارد و ثبات و تداوم چنین بخش‌هایی نیازمند یک سیاست حفظ و بکارگیری صحیح از منابع می‌باشد. در این حیطه ضعف‌های بسیاری در مدیریت منابع انسانی که ناشی از عوامل بسیاری چون بی‌تجربگی و موارد دیگر وجود دارد که بررسی تحلیلی در زمینه چنین چالش‌هایی با هدف نگهداشت نیروی انسانی را با اهمیت می‌سازد و در همین راستا و بر اساس مسائل مهم موجود در این ابعاد؛ سوال اصلی این تحقیق این است که چالش‌ها و راهکارهای نگهداشت نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا شامل چه مواردی است؟ و همچنین سوال دیگری که این پژوهش قصد پاسخ دادن به آن را دارد این است که فرایند شکل‌گیری آسیب، خلاها و خروج نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا به چه شکلی است؟ در راستای یافتن پاسخ سوالات فوق اهداف مورد نظر در این پژوهش عبارتند از: بررسی چالش‌ها و خلاهای نگهداشت نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا، بررسی فرایند شکل‌گیری آسیب، خلا و خروج نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا و بررسی راهکارهای مشخص جهت حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا

۱. مرورادیات

یکی از شایع‌ترین علل شکست کسب‌وکارهای نوپا، مهارت‌های مدیریتی ناکافی موسسان و کارآفرینان این بنگاه‌هاست. مهارت‌های اصلی مدیریتی عبارتند از: مهارت‌های فنی (توانایی بکاربردن فنون، وسایل و ابزار موردنیاز برای انجام وظایف خاصی که از راه تجربه و آموزش به دست آمده باشد، شامل کارکردن با تجهیزات، نگهداری از ابزار، حسابداری، کار با رایانه، بهره‌گیری از فنون، بازاریابی و تبلیغات) (بودلای، کنارودی و شسی، ۲۰۲۲)، مهارت‌های انسانی (داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم، همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت موثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه‌های افراد و تاثیرگذاری بر رفتار آنها، شامل روحیه کار گروهی، انگیزش و اعتمادسازی)، مهارت‌های ادراکی (توانایی ذهنی برای درک، تجزیه و تحلیل پیچیدگی‌های سازمان و فهم همه عناصر و اجزای تشکیل‌دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد، شامل تفکر نظام‌مند، ادراک و تصمیم‌گیری) و مهارت‌های سیاسی (مجموعه اقداماتی است که مدیران برای توسعه سودمندی و جلوگیری از هرگونه ضرر و زیان در موسسه خود، آنها را به کار می‌گیرند) (ریزا، ۲۰۱۶). بنابراین بهتر است موسسان این کسب‌وکارها که اکثراً افرادی فنی و تحصیل کرده در رشته‌های غیرمدیریتی هستند با شرکت در دوره‌های تخصصی مدیریتی، مهارت‌های مدیریتی خود را ارتقا بخشند. همچنین آنها می‌توانند از تجارب و مشاوره مدیران با سابقه برای مدیریت بنگاه خود استفاده کنند.

در بین منابع فیزیکی، مالی، اطلاعاتی، تکنولوژیکی و انسانی یک سازمان، نیروی انسانی به عنوان استراتژیک‌ترین منبع در هر سازمان مطرح شده است که می‌توانند به طور جمعی یا فردی در سیستم تغییر ایجاد کنند (نیشتر^۴ و همکاران، ۲۰۱۳) هرزبرگ در نظریه خود که به اهمیت و نگهداشت نیروی انسانی اشاره نمود و مجموعه این عوامل را بهداشتی یا نگهدارنده نامیده است. عوامل نگهدارنده پاسخگوی نیازهای اساسی هستند و از بروز احساس‌های منفی در کارکنان جلوگیری می‌کنند. عوامل انگیزاننده به افزایش رضایت شغلی منجر می‌شوند، اما از بروز احساس منفی در فرد جلوگیری نمی‌کنند. آنچنان که مشخص است و از مفاهیم برگرفته در این حوزه می‌توان استنباط نمود، رضایت شغلی مولفه‌ای درونی و برگرفته از تجزیه و تحلیل فرد از کلیه شرایط موجود در موقعیت کاری است، که برداشت مفید و موثر از مجموعه عوامل موجود رضایت شغلی و رضایت کاری را به وجود می‌آورد که همین زمینه ایجاد محیطی سالم از جنبه‌های فیزیکی و روانی برای فرد و فضایی مناسب برای رشد و پیشرفت محسوب می‌گردد، مولفه‌های بسیاری که با رضایت شغلی در ارتباطند دارای محتوای مشترکی می‌باشند که همانا دریافت و ادراک احساس عدالت و برابری سازمانی است، عدالت سازمانی مهمترین عنصر در ارزیابی‌های کارکنان یک سازمان می‌باشد که وجود آن گواهی بر رضایت شغلی و امکان صحیح انجام شغل می‌باشد که همین زمینه ایجاد تعهد سازمانی و وفاداری شغل و جلوگیری از ترک سازمان و شغل

¹ Risa

² Uludog

³ Harper

⁴ Nishtar

مورد نظر می باشد (چن^۱ و همکاران، ۲۰۱۵) بنابراین رضایت شغلی و اثرات آن و مولفه های مرتبط با آن در سازمان به سبب اهمیتی که در بازده کاری سازمانی و عملکرد کارکنان دارد و نقشی مهم که در نگهداشت نیروی کار دارد، بسیار مهم و قابل بررسی است. اساس تجارت در ابعاد مختلف برگرفته از یک ساختار عملکردگرا و در ارتباط با نیروی انسانی است که مهمترین هدف خویش را بر بهبود عملکرد، کیفیت کاری و در نتیجه بهبود بهره وری مرتبط با آن کرده است (الورانتا و تارونن^۲، ۲۰۱۵)، بررسی ها گویای این مطلب است که سود آوری به عنوان مهمترین شاخص هدف گذاری شده یک نظام تجاری برگرفته از اساس کارآمدی بهره وری سازمان می باشد و بهره وری سازمانی در ساختار گوناگون از نگرش کارکنان و رضایت آنان برگرفته است (ورمرن و همکاران^۳، ۲۰۱۴) که عملکرد یک سازمان و سود آوری منطبق بر آن را مشخص می کند. در همین زمینه مهمترین عامل دستیابی به سود آوری و عوامل مربوط به آن به نیروی انسانی و عوامل مربوط به آن بر می گردد، به همین سبب مدیریت منابع انسانی در این بخش بسیار مهم و از عوامل اثر گذار در ارتباط با رشد و توسعه اقتصادی می باشد. مدیریت منابع انسانی با اصل های شاخص سود و پیشرفت اقتصادی (سندوگدو و همکاران، ۲۰۱۳)؛ تعهد کارکنان (ریچا^۴، ۲۰۱۴) رضایت کارکنان و مشتریان (باکوتیک^۵، ۲۰۱۶)؛ افزایش انگیزش و علائق شغلی و در نتیجه افزایش بهره وری همراه و مرتبط است.

با افزایش رقابت و گسترش روش های توسعه منابع انسانی، سازمان ها تلاش می کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آن ها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند؛ اما، سازمان ها همواره از این مساله می ترسند 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 وری و کارآیی مطلوب، هزینه های بسیاری را صرف می کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت ها و تجربیاتی می شود که طی سال ها تلاش به دست آمده است. (هوم و گریفث^۶، ۱۹۹۵؛ کاسیو^۷، ۱۹۹۱). یافته های علمی نشان می دهند که تمایل به ترک شغل از اراده آگاهانه و حساب شده شاغل برای ترک سازمان ناشی می شود (تت و می^۸، ۱۹۹۳)؛ یعنی، کارکنان به یکباره سازمان را ترک نمی کنند، بلکه "تمایل به ترک شغل" را به صورت تدریجی در خود پرورش می دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت های استخدامی در سازمان های دیگر، اقدام به ترک شغل می نمایند.

امروزه ترک شغل کارکنان کلیدی در سازمان های سرآمد به یکی از مهمترین نگرانی های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. به همین دلیل، سازمان هایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از اینکه کارکنان سازمان را ترک کنند، سیاست ها و روش های موثری را برای نگهداشت منابع انسانی کارا بکار بگیرند. پژوهش های صورت گرفته نشان می دهد که تمایل به ترک شغل به خوبی می تواند ترک شغل آتی کارکنان را مورد پیش بینی قرار دهد (برای مثال، تت و می^۹، ۱۹۹۳؛ لوکاس^{۱۰} و همکاران، ۱۹۹۱؛ پارسورامان^{۱۱}، ۱۹۸۹). بنابراین با پذیرفتن اصل پیشگیری به عنوان یک روش موثر، می توان این اصل را مطرح کرد که علت یابی تمایل به ترک شغل کارکنان می تواند در حذف عوامل زمینه ساز، کارآمد باشد.

۲. پیشینه پژوهش

جدول (۱). پیشینه پژوهش

- ¹ Chen
- ² Eloranta and Turunen
- ³ Vermeeren
- ⁴ Richa
- ⁵ Bakotic
- ⁶ Hom & Griffeth
- ⁷ Casio
- ⁸ Tett & Meyer
- ⁹ Lucas
- ¹⁰ Bedeian
- ¹¹ Parasuraman

ردیف	محققان	سال	موضوع تحقیق و یافته‌ها
۱	الباز ^۱	۲۰۱۸	ارتباط بین صلاحیت‌ها و دانش‌های دریافت شده توسط کارکنان، توانایی جذب کارکنان را به طور مثبت تعدیل می‌کند و این شاخص‌ها در انگیزش کارکنان نیز اثر دارد و عاملی مهم در موفقیت سازمان می‌باشد. چنین ساختاری در حفظ و نگهداشت نیروی کار و ساختار موفقیت در سازمان مشخص می‌باشد و این موضوع و بکارگیری سیاست‌های صحیح مبتنی بر آن در سازمان‌های نوپا از اهمیت بیشتری برخوردار است.
۲	وینگردن	۲۰۱۸	تحقیقات در زمینه کار و روانشناسی سازمانی به طور فزاینده‌ای اهمیت کار معنی دار را برجسته می‌کند و در این زمینه ایجاد انگیزه درونی و بیرونی در کارکنان اصلی مهم در بهبود بهره‌وری و عملکرد کار و ریشه‌یابی مربوط به آن است. بررسی در این زمینه اشاره به اهمیت نقش نیروی انسانی در دستیابی به اهداف تنظیم شده دارد و غفلت از آن را عاملی مهم و اساسی در عدم موفقیت و شکست سازمان و شرکت می‌داند. بنابراین ضرورت دارد نیروی توانمند کار حفظ و بر ارتقا و پیشرفت تخصصی آن تاکید گردد.
۳	پندلتون و رابینسون ^۲	۲۰۱۷	بهره‌وری بر اساس یک نظام رابطه مند حاصل می‌گردد و نگرش جمعی و ارتباطی اثری شاخص و بهتر بر بهره‌وری به نسبت گرایش‌های فردی و انفرادی دارد (اهمیت به اساس انسجام و ساختار سازمان). در این زمینه نیروی انسانی و بکارگیری صحیح آن مهمترین عامل بهبود بهره‌وری و عملکرد سازمان می‌باشد و ایجاد رضایت شغلی و توانایی پیاده سازی توانایی او مهمترین عامل در حفظ و افزایش انگیزه برای انجام امور در نیروی کار می‌باشد.
۴	احمدی و همکاران	۱۳۹۶	در این مطالعه که عوامل موثر برحفظ و نگهداشت منابع انسانی را مورد بررسی و تحلیل قرار داد چنین بیان شد که یکی از اصلی ترین وظایفی که همواره بر دوش مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها سنگینی می‌کند، حفظ و نگهداشت بهینه نیروی انسانی است. شاخص نرخ ترک خدمت نیز به عنوان یکی از شناخته شده ترین شاخص‌ها برای ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی موسسات و سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ و چنانچه در حد متعارف قرار داشته باشد، عملکرد مدیریت و به ویژه مدیریت منابع انسانی مطلوب قلمداد می‌شود. همچنین دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها، انسانها هستند. انسانهایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. این مطالعه نشان داد که مدیریت منابع انسانی مهمترین شاخص در حفظ و نگهداشت نیروی انسانی می‌باشد.
۵	کومار ^۳ و همکاران	۲۰۱۶	در پژوهشی با هدف تشریح مجموعه مولفه‌های اثر گذار بر بهره‌وری سازمانی، عامل انسانی و حفاظت از آن را مهمترین بعد سازمان بر شمرند و با بیان مجموعه عوامل و ساخت‌های اثر گذار بر بهره‌وری، ساختار مدیریت، نوآوری و بکارگیری مدیریت دانش و بکارگیری صحیح آن در سازمان و عوامل موجود در آن را زمینه موفقیت و دستیابی به اهداف ساختاری مشخص و مربوط به آن نام گذاری و تشریح نمودند.
۶	جین ^۴	۲۰۱۶	سرمایه‌های انسانی مهمترین پیش بینی کننده بهره‌وری و افزایش عملکرد کارکنان و کیفیت محیط کاری است و در این زمینه و برای حفظ و اجرای توانمندی نیروی کار، بهبود و افزایش انگیزش نقش مهمی دارد.
۷	نابی ^۵ و همکاران	۲۰۱۶	بکارگیری صحیح تر از نیروی کار با ایجاد تعهد و دانش و تخصص در آنان با رشد سازمان همراه است و به همین سبب ساختار مرتبط با نیروی انسانی مهمترین شاخص در حفظ سازمان و زمینه ایجاد رشد آن به خصوص در تجارت‌های جدید می‌باشد.
۸	گران ^۶	۲۰۰۸	بهبود و افزایش انگیزش کارکنان مهمترین عامل در افزایش کیفیت کار و عملکرد کارکنان می‌باشد، این پژوهش نیروی انسانی را مهمترین سازه تاثیر گذار بر رشد و پیشرفت یک سازمان قلمداد نمود و بی توجهی در این زمینه را عامل شکست و عدم دستیابی به اهداف تنظیم شده بر شمرد.
۹	سالم ^۷	۲۰۱۵	محقق در پژوهشی نشان داد سبک مدیریت و برخورد مسئولین با کارکنان نقشی بسیار مهم از رضایت شغلی دارد و سبک مدیریتی و الگوی کاری با کارکنان عاملی مهم و اثر گذار در حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در این حیطه می‌باشد.

بررسی‌های صورت پذیرفته در مبنای در سه بعد قابل بررسی است. از بعد اول و در ارتباط با بخش اول بررسی‌ها نشان داد کسب و کارهای نوپا، اساسی حساس و نیاز به زیر ساخت‌دهی و بررسی تفصیلی دارد و اشتباه در قرارگیری صحیح اجزا و ابعاد، زمینه شکست و ناکامی چنین تجارتی را به وجود می‌آورد و در این زمینه نیروی پیاده‌ساز و اجراکننده اهداف تبیین شده که همانا نیروی انسانی است مهمترین نقش را دارد. بر مبنای چنین اهمیتی بخش دوم تحقیق

¹ Elbaz

² Pendleton and Robinson

³ Kumar

⁴ Jain

⁵ Nabi

⁶ Grant

⁷ Saleem

معطوف به منابع انسانی، اهمیت آن و سازه‌های اثرگذار در آن شد و نشان داده شد وجود رضایت و انگیزه شغلی مهمترین عوامل ایجاد تعهد سازمانی می‌باشد و احتمال ترک سازمان را کاهش می‌دهد در این بخش به تفصیل مراتب ترک سازمان و پیامدهای آن و عناصر اثرگذار در این بخش تشریح گردید. در بخش سوم و نهای روابط و مقوله‌های اثرگذار-ار در حفظ نیروی انسانی از طریق بررسی پیشینه صورت پذیرفت و عمده مطالعات بر وجود یک مدیریت منابع سازمانی صحیح و ساختار سازمانی مطلوب و صحیح در نگهداشت نیروی انسانی تاکید نمود.

۳. شکاف تحقیق و تعریف مسئله

امروزه کسب‌وکارهای نوپا سهم قابل توجهی در پیشرفت اقتصادی اکثر کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه بر عهده دارند. نرخ رشد این کسب‌وکارها در سال‌های اخیر بسیار سریع بوده به طوری که در حال حاضر ۹۹/۷ درصد از کارفرمایان کشورهای امریکای شمالی در حوزه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط در حال فعالیت هستند که از این میان ۹۰ درصد آن‌ها نیز با کمتر از ۲۰ نفر پرسنل فعالیت‌های خود را به انجام می‌رسانند. مهم‌تر آنکه بنگاه‌های مذکور بالغ بر ۵۰ درصد از درآمد و ۵۴ درصد از مشاغل بخش خصوصی این کشورها را به خود اختصاص داده‌اند. شواهد یاد شده گویای مشارکت قابل توجه این شرکت‌ها در رشد اقتصادی و افزایش روند اشتغال و نوآوری هستند. در این زمینه علاوه بر نقش مهمی که این نوع کسب‌وکارها در آینده جوامع دارند عموماً بسیاری از این کسب‌وکارها به دلیل بی توجهی و سهل انگاری فرایند امور توسط افراد با شکست روبرو می‌شوند. در این خصوص منابع انسانی مهمترین اولویت و کاربرد در به هدف رسانی فرایند منتهی را بازی می‌کند و قوانین مرتبط در این زمینه باید الگویی با هدف بهره‌وری و حفظ کارکرد آنان در این زمینه باشد (سندوگدو و همکاران^۱، ۲۰۱۳)، بی‌تجربگی و عدم همه‌جانبه‌انگاری از مهم‌ترین دلایل شکست و خروج و ضعف نیروی انسانی در این بخش‌ها می‌باشد که نیاز است راهکارها و چالش‌های زمینه ساز در این زمینه شناسایی گردد تا برنامه‌ای مقابله‌ای و کارآمد مرتبط با این حوزه پیاده گردد و کارکرد در این زمینه بهبود یابد، این موضوع از مهمترین دلایل لزوم بررسی و تحقیق در این حوزه می‌باشد. لذا مسئله اصلی پژوهش شناسایی چالش‌های نگهداشت نیروی انسانی در کسب‌وکارهای نوپا و همچنین یافتن راه حل به منظور رفع این چالش‌ها است.

۴. روش شناسی

این پژوهش بر مبنای موضوع خویش و شیوه تبیین یافته‌های مورد هدف آن در حیطه تحقیقات کیفی قرار دارد. ماهیت تحقیق کنونی تجربی نیست بلکه هدف کشف و توصیف موشکافانه یک پدیده امروزی است در راستای هدف و سؤالات تحقیق، از یک راهنمای مصاحبه شامل سؤالاتی با پاسخ باز برای جمع‌آوری دیدگاه‌ها و تجربیات مختلف شرکت‌کنندگان استفاده شد (پاتون^۲، ۲۰۰۲) با اجرای روش تحقیق کیفی، تمرکز سؤالات پاسخ باز تحقیق شامل واژگان و ملاحظه دقیق به منظور درک تفکر و دیدگاه افراد شرکت‌کننده در تحقیق بود.

مشارکت‌کنندگان این تحقیق کلیه ۱۷ نفر کارشناسان، کارکنان، افراد مرتبط و شاغل در حیطه کسب‌وکارهای نوپا در جزیره کیش بودند. انتخاب نمونه در حیطه مورد بررسی از نوع غیرتصادفی و به شیوه گلوله‌برفی بود. تعداد نمونه بر اساس اصل اشباع انتخاب گردید به منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان در مرحله نخست پژوهش، از نمونه‌گیری نظری^۳ استفاده شد. در نمونه‌گیری نظری، از افرادی مصاحبه به عمل آمد که از لحاظ اهداف پژوهش دارای اطلاعات غنی بودند. شیوه انتخاب نمونه بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی به معنای نمونه‌گیری که مستلزم مشورت با افراد مطلع است، تا آن‌ها موارد مناسب پژوهش را معرفی نمایند. (گال و همکاران^۴، ۲۰۰۳). در این روش نمونه‌گیری وقتی خاتمه می‌یابد که هر مقوله به اشباع نظری برسد (اشتراوس و کوربین^۵، ۲۰۰۸). روش نمونه‌گیری در این تحقیق به شیوه گلوله‌برفی بود و تا زمان اشباع نظری ادامه داشت.

¹ Sendoğdu et al

² Patton

³ Theoretical Sampling

⁴ Gall, Gall, and Borg

⁵ Strauss & Corbin

روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختارمند عمیق بود. برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری سه مرحله‌ای باز، محوری و انتخابی (اشتراوس و کوربین استفاده شد). که در آن مدل نظری از طریق مقایسه مداوم داده‌ها و ادغام کدهای مشابه ارائه می‌گردد. توالی و ترتیب سؤال‌ها تقریباً برای همه شرکت‌کنندگان یکسان بود. با این حال تلاش گردید در خصوص برخی سؤالات که فرد احیاناً تخصص بیشتری دارد بیشتر پرداخته و بحث و بررسی گردد. در روش نظام‌دار نظریه داده‌بنیاد مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز^۱، کدگذاری محوری^۲ و کدگذاری گزینشی^۳ انجام شد و به عرضه پارادایم منطقی یا تصویر تجسمی از نظریه در حال تکوین پایان یافت. (بازرگان، ۱۳۸۷، ص ۹۷).

۵. یافته‌های پژوهش

در مرحله اول، داده‌های کیفی از خلال مصاحبه نیمه ساختار یافته بدست آمد. در مرحله کدگذاری باز مقوله‌های بسیاری شناسایی شد که طی فرایند رفت و برگشت داده‌ها؛ مجموعه این داده‌های کیفی اولیه به مقوله‌های کمتری کاهش یافت. در ادامه مقوله‌های کیفی بدست آمده مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و در نهایت مقوله‌های اصلی شناسایی شد که در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول (۲). مقوله‌های پژوهش

ابعاد	مقوله	مفهوم
عوامل علی	عوامل ساختار سازمانی و سازماندهی	عدم توجه به شایسته‌سالاری و الگوی اعطای شغل بر اساس توانمندی و کاربرد در شغل عدم الگوی سازمان انعطاف‌پذیر و شاخص‌های انعطاف‌پذیری در نظام حاکم عدم وجود ارزشیابی اثربخش و بکارگیری صحیح آن در نظام تدوین شده بر مبنای مفاهیم موجود عدم پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی و ارزش‌های سازمان برای تلاش بر مبنای راهکار و بهبود در فرایند عدم احساس عدالت سازمانی و اتکا به وجود آن در سازمان و شرکت مرتبط عدم وجود زنجیره تامین چابک و بهره‌گیری از مزیت رقابتی در سازمان
	عوامل مدیریتی	سبک مدیریت و کنترل امور ناکارآمد ساختار روابط و ارتباطات اثربخش با کارکنان پرداختی‌ها و سیستم تشویق کنترل شده متناسب با انجام امور فقدان نظام سازوکار مناسب برای پیگیری تحقق اهداف و انجام امور
عوامل بستر ساز	ناکارآمدی منابع انسانی	نبود شادی در محیط کار و مشکلات مرتبط با نبود شاخص‌های رفاه شغلی ممکن و موجود عدم بکارگیری و استقرار نظام رقابتی در بکارگیری و رشد در نیروی انسانی سازمان عدم بکارگیری نیروی متخصص دانشگاهی و تخصص تجربی نبود تعهد شغلی و انتخاب شغل بر مبنای درآمدزایی عدم انتصاب شغل و بکارگیری آن بر اساس تخصص و تحصیلات
	ویژگی‌های فردی	انگیزه بیرونی و عدم تناسب حقوق دریافتی با نیازهای ماهیانه افراد و خانواده‌های آنان انگیزه درونی و عدم هماهنگ‌سازی با ارزش‌های سازمان در ایفای صحیح شغل ویژگی‌های شخصیتی و گرایش افراد برون‌گرا و فعال برای تجارب مشاغل متفاوت
عوامل بستر ساز	قوانین سیاسی	عدم بکارگیری الگوی سیاسی تجارت و حمایت از کارمندان عدم وجود قوانین حمایتی کارکنان عدم وجود اصول و مزایای سیاسی بر اساس نوع شغلی
	قوانین اقتصادی	نبود سازوکار تجارت و قراردادهای بلندمدت با کارکنان نبود تامین مالی و اقتصادی کارکنان و مزایای ناشی از آن نبود قوانین حمایت‌کننده از صنف شغلی در مقایسه با کشورهای متوسط و توسعه‌یافته
عوامل بستر ساز	محیط اجتماعی فرهنگی	نبود تناسب با احترام اجتماعی فرهنگی نسبت به مشاغل مشخص حیطه عدم پرداختن و شناخت شغل و نیز گستردگی مطلوب حیطه شغلی تفاوت حمایت و شناخت اجتماعی در مقایسه با کشورهای پیشرفته

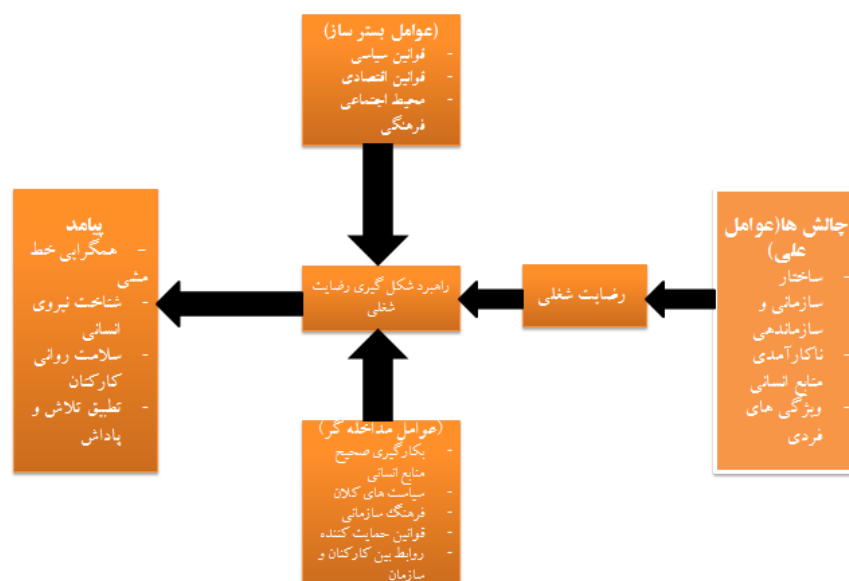
¹ Open Coding

² Axial Coding

³ Selective Coding

ابعاد	مقوله	مفهوم
عوامل مداخله‌گر	بکارگیری صحیح منابع	ایجاد ارتباط و اهمیت به تناسب بین مشاغل و تخصص و دانش آکادمیک
	انسانی	ایجاد تعهد شغلی با شریک‌سازی کارکنان در اهداف تبیین شده سازمان
		ایجاد نگرش‌های مسئولانه و آموزش‌های صحیح منطبق با شرایط
	سیاست‌های کلان	مشخص بودن دامنه رشد و امکان آن برای کارکنان
		تدوین الگوی اهداف عالی در ارتباط با نیروی انسانی
	قوانین حمایت‌کننده	توجه به شرایط رفاهی در ابعاد مختلف برای نیروی انسانی
		تدوین سیاست‌های پاداش و تشویق بر مبنای عملکرد
		دارا بودن توانایی مالی لازم جهت رشد و ارتقای کارکنان بر اساس عملکرد و حیطه تخصصی
	فرهنگ سازمانی	ایجاد فرهنگ سازمانی نوآور و منعطف
		ایجاد الگوی تسهیم دانش در کارکنان
	روابط کارکنان و سازمان	تبیین تعاملات و روابط دوستی بین اعضای سازمان و افزایش شناخت نسبت به یکدیگر
راهبردها		گسترش روابط متعاملانه بین کارکنان و مدیریت و گسترش شناخت در این حیطه
	مدیریت گرائی	توجه به فرایند و نتیجه توانان
		افزایش کارایی مدیریتی
		بهینه ساختن ساختار تصمیم‌گیری و همکاری با کارکنان
	تسهیلات و حمایت	ایجاد رفاه فردی و خانوادگی کارکنان بر مبنای در نظرگیری تسهیلات
		ایجاد الگوی مزایای فردی خارج از کار و خدمات مشخص پس از بازنشستگی
		ایجاد شاخص‌های رفاهی و وام‌های با بهره پایین جهت حفظ و تمایل برای ادامه فعالیت
	کاهش بوروکراسی کاری	تعاملات و ارتباط سازنده در ساختار سازمان
		کاهش مشکلات و سختی‌های مشخص جهت دریافت تسهیلات
		کاهش کاغذ بازی و پرونده‌سازی بیهوده با تبیین الگوی کاری فناورانه و کاهش هدررفت زمان بیهوده کارکنان
	تناسب شغل	استخدام و بکارگیری افراد متخصص و با تجربه براساس هدف شغل و انتظارات مرتبط با آن
		آموزش‌های کیفی و ضمن خدمت با هدف آموزش شغل و به درجه تخصص رسیدن در شغلی که فرد مشغول به فعالیت می‌باشد.
		بهره‌گیری از کارکنانی با تعهد شغلی و با توجه به اهمیت دادن به مرحله جذب و استخدام نیروهای مشخص
	تبیین ساختار سازمان	وجود و برخورداری از سازمانی با امکان رشد و پیشرفت در مراحل مختلف آن
	انعطاف پذیر	وجود و پیاده‌سازی نظام پاداش و تنبیه بر اساس عملکرد و الگوی کار بر پایه یک ارزشیابی اثربخش
پیامد		وجود الگو و تقویت یک سیستم تسهیم دانش و امکان رشد تخصصی و دانشی در این حیطه
	همگرایی خط‌مشی استفاده	استفاده از سیاست‌ها و قوانین تعامل با نیروی انسانی در کشورها و شرکت‌های پیشرفته در کسب‌وکارهای نوپا داخلی
	از نیروی کار	تبیین الگوی رفتار سازمانی و خط‌مشی‌گذاری عمومی در استفاده و بکارگیری صحیح نیروی انسانی
		بکارگیری قوانین مشخص در استخدام و جذب نیرو انسانی در ابعاد مختلف بر اساس تجربه و تخصص
	شناخت نیروی انسانی	شناخت نیروی فعال انسانی بر اساس تجربه و تخصص بر مبنای رویکرد بازنگری
		بکارگیری ارزیابی‌های اثربخش به منظور برطرف‌سازی ضعف‌ها و توجه به نیروی کار مشخص
		ایجاد پایگاه‌های ارتباطی بین مدیریت و نیروی انسانی به منظور گسترش تعاملات و بهبود فرایند بر مبنای شناخت نقاط قوت و ضعف
	سلامت روانی مرتبط با شغل	تطبیق تخصص و تجربه با فعالیت مورد نظر
		بکارگیری افراد متخصص در امور مدیریتی کل و بخش
		شناخت توانان تجارب و تخصص بین پرسنل
		روابط بین‌فردی مطلوب و با حس مثبت بین کارکنان
	تطبیق تلاش و پاداش	اختصاص پاداش و مزایای پس از بازنشستگی در کارکنان
		تطبیق نظام پرداخت حقوق با میزان فعالیت و تخصص
		بکارگیری ارزیابی اثربخش مبتنی بر برآورده‌سازی تعهدات و دریافت نتیجه این فرایند

همچنین مدل نحایی استخراج شده در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل (۱). مدل تبیین شده عوامل و فرایند مرتبط با حفظ و نگهداشت نیروی انسانی

نتیجه گیری

همانگونه که در ادبیات تحقیق حاضر بیان شده تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمانهای اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می باشد. مدیران و پژوهشگران منابع انسانی بر این اعتقاد خود که کارکرد منابع انسانی نقش مهمی در عملکرد سازمان ایفا می کند، پافشاری دارند. در واقع بیشتر گزارش های سالانه سازمانها بر اینکه کارکنان سازمان مهمترین دارایی آن هستند تأکید می کنند. با وجود این باورها و پنداره های گسترده، بسیاری از تصمیمات سازمانی از اولویت نسبتاً پایینی در هردو زمینه منابع انسانی سازمان و اداره نیروی انسانی حکایت می کند. با در نظر گرفتن این واقعیت که تعداد کمی از مدیران منابع انسانی می توانند با بیانی اقتصادی توضیح دهند که چگونه کارکنان سازمان می توانند مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند و کارکرد منابع انسانی چه نقشی در این فرایند ایفا می کند، بسیاری از مدیران منابع انسانی در هدایت فعالیتهای منابع انسانی به سوی توسعه آن دسته از ویژگی های سازمانی که می توانند منشأ مزیت رقابتی پایدار باشند، ناموفق هستند. بر این اساس نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان و نگهداشت از نیروی کارآمد و بکارگیری صحیح از آن مهمترین دستاورد یک سازمان می باشد. از دست رفتن نیروی انسانی و ترک شغل با هزینه های مادی و معنوی برای سازمان همراه است و اثرات زیانباری بر پیکر سازمان دارد. تمایل به ترک خدمت در پژوهش های بسیاری مد نظر قرار گرفته و توسط موبلی^۱ و همکاران (۱۹۷۹) به صورت فرایند فکر کردن، برنامه ریزی و قصد ترک شغل تعریف شده است. ترک خدمت می تواند به دو شکل صورت گیرد یک پدیده آن به صورت مستقیم است که در این حالت کارکنان با میل یا علی رغم میل خود محل کار خود را ترک می کنند، دومین پدیده آن بصورت غیرمستقیم یا ترک خدمت مجازی است که با اخلاص کار نمی کنند. که در این حالت فرد حضور دارد ولی ذهن و فکر و تخصصش حضور ندارد، و این حالت خطرناک ترین حالت ممکن هست. ترک مادی و معنوی سازمان توسط کارکنان اثربخشی را کاهش و هزینه های بیشمار دارد به همین سبب نگهداشت و استفاده صحیح از آن بسیار با اهمیت می باشد و این موضوع در خصوص کسب و کارهای نوپا که نیاز به ایجاد یک ثبات نقش و عملکرد یکسان دارند از اهمیت بسیار بالایی برخوردار می باشد.

نتایج پژوهش حاضر با دیگر یافته های تحقیقات دیگر صورت پذیرفته در این زمینه همسویی و همراستایی در نتایج بدست آمده دارد که از این بین می توان به برخی از آنان اشاره نمود:

¹ Mobley

وینگردن (۲۰۱۸) تحقیقات در زمینه کار و روانشناسی سازمانی به طور فزاینده‌ای اهمیت کار معنی‌دار را برجسته می‌کند و در این زمینه ایجاد انگیزه درونی و بیرونی در کارکنان اصلی مهم در بهبود بهره‌وری و عملکرد کار و ریشه‌یابی مربوط به آن است و عاملی اساسی در حفظ و استفاده صحیح از نیروی انسانی می‌باشد. احمدی و همکاران (۱۳۹۶) که عوامل موثر بر نگهداشت منابع انسانی را مورد بررسی و تحلیل قرار دادند چنین بیان کردند که یکی از اصلی‌ترین وظایفی که همواره بر دوش مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها سنگینی می‌کند، نگهداشت بهینه نیروی انسانی است. شاخص نرخ ترک خدمت نیز به عنوان یکی از شناخته‌شده‌ترین شاخص‌ها برای ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی موسسات و سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ و چنانچه در حد متعارف قرار داشته باشد، عملکرد مدیریت و به ویژه مدیریت منابع انسانی مطلوب قلمداد می‌شود. این مطالعه نشان داد که مدیریت منابع انسانی مهمترین شاخص در نگهداشت نیروی انسانی می‌باشد. کومار و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با هدف تشریح مجموعه مولفه‌های اثرگذار بر بهره‌وری سازمانی، عامل انسانی و حفاظت از آن را مهمترین بعد سازمان بر شمردند و با بیان مجموعه عوامل و ساخت‌های اثرگذار بر بهره‌وری، ساختار مدیریت، نوآوری و بکارگیری مدیریت دانش و بکارگیری صحیح آن در سازمان و عوامل موجود در آن را زمینه موفقیت و دستیابی به اهداف ساختاری مشخص و مربوط به آن نام‌گذاری و تشریح نمودند. گرانت (۲۰۰۸) بهبود و افزایش انگیزش کارکنان را مهمترین عامل در افزایش کیفیت کار و عملکرد کارکنان می‌پندارد و این شاخص عاملی مهم در نگهداشت از نیروی انسانی در این زمینه می‌باشد

این تطابق یافته‌هایی کلی از یکسو دلالت بر عینیت نتایج بدست آمده و توانایی قابلیت اکتفا به یافته‌هاست و از سوی دیگر نشانه‌ای به این موضوع است که نگهداشت نیروی انسانی مجموعه‌ای شاخص بر اساس ابعاد انسانی، بین فردی، ساختاری و مدیریتی با اتکا به حفظ انگیزه کارکنان می‌باشد که با یک برنامه‌ریزی جامع و عملکردی در این حیطه؛ می‌توان آن را در سطح بهینه و با کفایتی قرار داد تا ضمن حفظ نیروی انسانی، بهره‌گیری بیشتری از توانمندی و عملکرد آن‌ها را در بخش‌های گوناگون مشاهده نمود.

پیشنهادهای کاربردی

۱. پیشنهاد می‌شود در کسب‌وکارهای نوپا در بدو استخدام کارکنان آزمون‌های شخصیتی به عمل آید تا افرادی با ویژگی‌های متفاوت و متضاد از منظر شخصیتی در یک بخش و واحد نیاز به ارتباط رودررو و متقابل همکار نگردند.
۲. پیشنهاد می‌گردد در یک دستورالعمل جامع سیستم و قوانین سازمانی بصورت مشخص در همه ابعاد مشخص باشد تا با شفاف‌سازی قوانین و ایجاد عدالت سازمانی بهره‌وری و الگوی کارآمد مبتنی بر آن ارتقا یابد.
۳. پیشنهاد می‌گردد با اطلاع رسانی از کسب‌وکارهای نوپا در حیطه‌های مختلف ضمن آگاه‌سازی آحاد جامعه و نقش داشتن در تبلیغات برای کسب‌وکارهای نوپا، انگیزه شروع فعالیت و ایجاد مشاغل این چینی تقویت گردد. ایجاد و تدوین بازه رشد و امکان پیشرفت در مراتب سازمانی از مواردی است که در نگهداشت کارکنان اثرگذار است
۴. پیشنهاد می‌گردد بر اساس آن دستورالعملی مشخص و جامع از موارد اثرگذار در رشد و پیشرفت در مراتب سازمان تدوین و تبیین گردد.

تحقیقات آتی

۱. پیشنهاد می‌شود یافته‌های پژوهش حاضر با استفاده از سایر روش‌های تحقیق اعم از روش‌های کمی مورد ارزیابی قرار بگیرد
۲. پیشنهاد می‌شود تا پژوهش‌های آینده موضوع مورد نظر را در سایر انواع کسب‌وکارها مورد مطالعه قرار دهد
۳. پیشنهاد می‌شود تا در خصوص سایر اقدامات منابع انسانی در کسب‌وکارهای نوپا پژوهش‌هایی صورت بگیرد تا با نتایج حاصل از آن‌ها و پژوهش حاضر اطلاعات موجود در خصوص کسب‌وکارهای نوپا کامل و جامع گردد

منابع

- احمدی، نورالله. (۱۳۹۶). عوامل موثر بر حفظ و نگهداری منابع انسانی. اولین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری. بازرگان، عباس. (۱۳۸۷). روش تحقیق آمیخته: رویکردی برتر برای مطالعات مدیریت. فصلنامه دانش مدیریت، ۲۱(۴).
- بودلایی، حسن، کنارودی، محمدحسین. (۱۳۹۹). مطالعه کیفی فرآیند استخدام مبتنی بر بازی کاری در کسب و کارهای نوپا. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۹(۹۶)، ۱۲۱-۱۴۸. doi: 10.22054/jmsd.2020.47159.3434
- بودلایی، حسن، کنارودی، محمدحسین، عبادی، حامد، بهمنی، اکبر. (۱۴۰۰). مدیریت دیجیتال منابع انسانی، رهیافتی برای خلق چابکی سازمانی در بخش دولتی در عصر اقتصاد دیجیتال (مورد مطالعه: شبکه بانکهای دولتی کشور ایران). مدیریت دولتی، ۱۳(۴)، ۷۸۵-۷۶۶. doi: 10.22059/jipa.2022.333338.3051
- بهمنی اکبر، بودلایی حسن، کنارودی محمدحسین. (۱۴۰۰). مطالعه کیفی مقبولیت مدارک تحصیلی مجازی میان متخصصان امور استخدامی در بخش دولتی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. (۳) ۱۷۷-۲۰۴.

References

- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 29(1), 118-130.
- Bedeian, A.G., Kemery, E.R. & Pizzolatto, A.B. (1991). "Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior". *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Boudlaie, H., Shahidi, A., Kenarroodi, M., & Keshavarz Nik, B. (2020). A qualitative study of customer experiences in the retail industry. *Technium Social Sciences Journal*, 8(1), 273-287. <https://doi.org/10.47577/tssj.v8i1.103>
- Boudlaie, H., Shahidi, A., Kenarroodi, M., & Keshavarz Nik, B. (2020). A qualitative study of customer experiences in the retail industry. *Technium Social Sciences Journal*, 8(1), 273-287. <https://doi.org/10.47577/tssj.v8i1.103>
- Boudlaie, Hasan & Amoozad Mahdiraji, Hannan & Jirandeh, Mina & Jafari-Sadeghi, Vahid. (2022). The role of human resource management in the growth of startups: a multiple case study from the perspective of entrepreneurs and employees. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 18. 307. 10.1504/WREMSD.2022.122540.
- Boudlaie, H., Kenarroodi, MH., Shamsi, S., (2022), International entrepreneurial marketing drivers in emerging economies: An individual-level analysis. In V. Jafari-Sadeghi, L.-P. Dana (Eds), *International Entrepreneurship in Emerging Markets Contexts, Behaviours, and Successful Entry*, (pp. 29-57). London: Routledge.
- Casio, W. (1991). Costing human resources. *The Financial Impact of Behaviour in Organisations*.
- Chen, I. H., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W. Y. (2015). Work to family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. *Journal of advanced nursing*, 71(10), 2350-2363.
- Cogin, J. A., Ng, J. L., & Lee, I. (2016). Controlling healthcare professionals: how human resource management influences job attitudes and operational efficiency. *Human resources for health*, 14(1), 1-8.
- Dempwolf, C. S., Auer, J., & D'ippolito, M. (2014). Innovation accelerators: Defining characteristics among startup assistance organizations. *Small Business Administration*, 10, 1-44.
- Elbaz, A. (2018). Factors affecting employees' job embeddedness in the Egyptian airline industry. *Tourism Review*, 73(4), 548-571.
- Eloranta, V., & Turunen, T. (2015). Seeking competitive advantage with service infusion: a systematic literature review. *Journal of Service Management*.
- Gall, G., & Gall, J. P. Borg. (2003). *Educational research: An introduction*, 7.

- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of applied psychology*, 93(1), 48.
- Gretzel, U., Zhong, L., & Koo, C. (2016). Application of smart tourism to cities. *International Journal of Tourism Cities*, 2.(۲)
- Harper, E., Castrucci, B. C., Bharthapudi, K., & Sellers, K. (2015). Job satisfaction: a critical, understudied facet of workforce development in public health. *Journal of Public Health Management and Practice*, 21(Suppl 6), S46.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. (1995). "Employee Turnover". Cincinnati, Ohio.: South Western College Publishin
- Jain, S. (2016). Implementing Performance Management Systems: A Strategic Tool for Human Resource Management.
- Kumar, P. M., & Aithal, P. S (2016). Application of Theory A on ABC Model to enhance Organizational Research Productivity in Higher Education. *International Journal of Advanced Trends in Engineering and Technology (IJATET)*, 1(1), 142-150.
- Lilian, E., & Ambaw, S. M. (2016). Work-Home Role Conflict: A Study of Women Employees at Restaurants in Gondar. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 5.(۳)
- Lucas, M. D., Atwood, J. R., & Hagaman, R. (1993). "Replication and validation of anticipated turnover model for urban registered nurses". *Nursing Research*, 42, 29-35.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. [DOI:10.1037/0033-2909.86.3.493]
- Nabi, M. N., Syduzzaman, M., & Munir, M. S. (2016). The impact of human resource management practices on job performances: A case study of Dhaka Bank Pvt. Ltd., Bangladesh. *Human Resource Management Research*, 6(2), 45-54.
- Nishtar, S., & Ralston, J. (2013). Can human resources for health in the context of noncommunicable disease control be a lever for health system changes? *Bulletin of the World Health Organization*, 91, 895-896.
- Parasuraman, H. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Patton, M. Q. (2002). Two decades of developments in qualitative inquiry: A personal, experiential perspective. *Qualitative social work*, 1(3), 261-283.
- Pendleton, A., & Robinson, A. (2017). The productivity effects of multiple pay incentives. *Economic and Industrial Democracy*, 38(4), 588-608.
- Reid, G. C., & Smith, J. A. (2000). The impact of contingencies on management accounting system development. *Management Accounting Research*, 11(4), 427-450.
- Richa Singh, M. (2014). The Role of Human Resource Management in Growth of Startups. *Innovations in Business and Management*, 118.
- Risa, S. (2016). Impact of E Recruitment on Human Resource Supply Chain Management: An Empirical Investigation of Service Industry in Indian Context.
- Saleem, H. (2015). The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 563-569.
- Şendoğdu, A. A., Kocabacak, A., & Güven, Ş. (2013). The relationship between human resource management practices and organizational commitment: A field study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 818-827.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2008). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing

- grounded theory. Thousand Oaks, CA: Sage .
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Uludağ, O., Khan, S., & Güden, N. (2011). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior.
- Vermeeren, B., Steijn, B., Tummers, L., Lankhaar, M., Poerstamper, R. J., & Van Beek, S. (2014). HRM and its effect on employee, organizational and financial outcomes in health care organizations. *Human resources for health*, 12, 1-9.
- Wingerden, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PloS one*, 13(6), e0197599
- Wu, J. (2011). Improving the writing of research papers: IMRAD and beyond. *Landscape Ecology*, 26, 1345-1349.