

सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के बैंकों में कर्मचारी प्रतिधारण रणनीतियों पर एक अध्ययन

Kishwar Mansuri^{1*}, Dr. Vikash Kumar²

¹ Research Scholar, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.

² Professor, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.

सार - कर्मचारी प्रतिधारण उन प्रमुख चुनौतियों में से एक है जिसका संगठन इन दिनों सामना कर रहा है। बैंकिंग क्षेत्र भी इस समस्या से प्रभावित है। यह अध्ययन चयनित बैंकों की प्रतिधारण रणनीतियों को समझने, उनका विश्लेषण करने और उनकी तुलना करने के लिए किया गया था। अध्ययन के लिए दो सार्वजनिक बैंकों यानी एसबीआई बैंक, बैंक ऑफ बड़ौदा और दो निजी बैंकों एचडीएफसी बैंक और एक्सिस बैंक को ध्यान में रखा गया। यह शोध कार्य सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के बैंकों की प्रतिधारण रणनीतियों में अंतर को सामने लाने का एक प्रयास है। इन श्रेणियों में वर्गीकृत करके हमने कर्मचारी प्रतिधारण को समय दृष्टिकोण से समझने की कोशिश की है।

कीवर्ड - सार्वजनिक, निजी, बैंक, कर्मचारी प्रतिधारण, रणनीतियाँ

-----X-----

परिचय

पारस्परिक संबंधों ने हमेशा संगठनों में भी एक महत्वपूर्ण स्थान शामिल किया है। अच्छे संगठनात्मक वातावरण में विभिन्न पूर्वापेक्षाएँ होती हैं और संगठनों के लिए कर्मचारियों की अपेक्षाओं पर खरा उतरना अनिवार्य है।⁽¹⁾ हालांकि संगठन और कर्मचारियों के लक्ष्य शुरू में मेल नहीं खा सकते हैं, लेकिन संगठन का काम व्यक्तिगत और संगठनात्मक लक्ष्यों को लाइन में रखना है। यह ध्यान रखना आवश्यक है कि संगठन को व्यक्तिगत और संगठनात्मक हित को समान महत्व देना चाहिए। अध्ययन कर्मचारी प्रतिधारण पर प्रकाश डालता है जो संगठनों के लिए महत्वपूर्ण महत्व का है। कर्मचारी प्रतिधारण किसी भी संगठन के मानव संसाधन विभाग के महत्वपूर्ण कार्यों में से एक है। जैसा कि कार्यस्थल कर्मचारियों के लिए दूसरा घर है, यह बहुत महत्वपूर्ण है कि संगठन और विशेष रूप से मानव संसाधन विभाग उन नीतियों को फिर से तैयार करें जो संगठनात्मक वातावरण को प्रवाहकीय बनाने में मदद करती हैं।⁽²⁾

कर्मचारी प्रतिधारण

अध्ययनों ने इस बात पर प्रकाश डाला है कि मानव संसाधन प्रबंधन संगठन के सबसे अनिश्चित पहलुओं में से एक है। किसी भी संगठन की सफलता संगठन के प्रेरित कर्मचारियों पर निर्भर करती है।⁽³⁾ इस तथ्य में कोई अपवाद नहीं है कि अच्छे कर्मचारी संगठन के लिए मीठे फल काटते हैं। अपने कर्मचारियों को लंबे समय तक बनाए रखने के लिए प्रबंधन की क्षमता कर्मचारी प्रतिधारण है। ऑक्सफोर्ड इंग्लिश डिक्शनरी में रिटेंशन शब्द का अर्थ है 'किसी की सेवा में रहो, किसी व्यक्ति की सेवाओं को सुरक्षित करो या अवशोषित और धारण करो। जैसा कि प्रतिधारण शब्द का शाब्दिक अर्थ यह बताता है कि यह अवशोषित या धारण कर रहा है, इसलिए यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि संगठन की प्रणाली में कर्मचारियों को रखने और अवशोषित करने के लिए संगठन का प्रयास प्रतिधारण है।⁽⁴⁾

कर्मचारी विकास

कर्मचारी मूल्यवान संपत्ति हैं और कर्मचारियों में अधिक मूल्य पैदा करना संगठन की जिम्मेदारी है। कर्मचारियों में अधिक मूल्य पर जोर देने की एक ऐसी तकनीक कर्मचारी विकास कार्यक्रम है। चूंकि प्रशिक्षणों

का एक छोटा सा उद्देश्य होता है और कर्मचारियों की नौकरी की आवश्यकताओं से सीधे जुड़ा होता है, इसके विपरीत विकास कार्यक्रमों में एक लंबी अवधि की दृष्टि होती है और नौकरी की भविष्य की आवश्यकताओं से जुड़ी होती है।⁽⁵⁾ विकास कार्यक्रम संभावित मूल्यांकन कार्यक्रमों की तरह होते हैं और संगठन के भीतर नेताओं को विकसित करने में मदद करते हैं। ये कार्यक्रम औपचारिक और अनौपचारिक दोनों हैं और कर्मचारियों की भावना को सशक्त और समृद्ध करने में मदद करते हैं।⁽⁶⁾

कर्मचारी प्रतिधारण और प्रेरणा

यह कहना गलत नहीं होगा कि 'कर्मचारी प्रतिधारण कर्मचारी प्रेरणा का परिणाम है'। जब तक कर्मचारी प्रेरित महसूस नहीं करता तब तक वह संगठन के साथ अधिक समय तक नहीं रह सकता है।⁽⁷⁾ विभिन्न प्रेरणा सिद्धांत हैं जैसे कि मास्लो की जरूरतों का पदानुक्रम, हर्जबर्ग का प्रेरक-स्वच्छता, वर की प्रत्याशा सिद्धांत आदि और ये सभी सिद्धांत यह वर्गीकृत करने में सफल रहे हैं कि विभिन्न मानवीय आवश्यकताएं अलग-अलग परिणाम प्रकट करती हैं।⁽⁸⁾ यदि कर्मचारी सामाजिक आवश्यकताओं के स्तर पर है, तो कर्मचारी को सामाजिक मान्यता और प्रशंसा द्वारा संगठन में रखा जा सकता है, या कर्मचारी आत्म-बोध में पड़ा हुआ है अर्थात् शीर्ष अधिक उत्साह से काम करेगा यदि उसे वह काम मिलता है जो उन्हें मिलता है सबसे प्यार करो।⁽⁹⁾

- स्वच्छता कारक
- प्रेरक कारक

बैंकिंग क्षेत्र में मानव संसाधन प्रबंधन (एचआरएम)

उदारीकरण के बाद बैंक तेजी से विकास कर रहे थे और यह भी उतना ही महत्वपूर्ण था कि बैंक अपने मानव संसाधनों को भी महत्व दें। मानव संसाधन प्रबंधन अनिवार्य महत्व का है। वित्तीय क्षेत्र की गतिशीलता ने मानव संसाधन को अधिक महत्वपूर्ण और गतिशील बनने के लिए मजबूर किया है।⁽¹⁰⁾ प्रगति के बाद बैंकों द्वारा देखे गए विभिन्न एचआर मुद्दे दुनिया भर के खिलाड़ियों के साथ लाइन अप करने के लिए बदलते व्यवसाय और व्यवसाय की स्थिति को वास्तविक बनाने के लिए नवाचार हैं। कर्मचारियों का स्थानांतरण संगठन को बदलती बैंकिंग आवश्यकताओं के साथ समायोजित करने में मदद करता है।⁽¹¹⁾ भारतीय बैंकों के लिए वास्तविक चुनौती, उनके द्वारा बनाए गए सकारात्मक गुणों और संस्कृति को खोए

बिना विश्वव्यापी कंपनियों में कैसे बदलना है। बैंकिंग क्षेत्र में कर्मचारी बहुत अधिक एकरसता देखते हैं क्योंकि उन्हें संख्या और नकदी से निपटना पड़ता है, इसलिए मानव संसाधन प्रबंधन की भूमिका कई गुना बढ़ गई है।⁽¹²⁾

अध्ययन के उद्देश्य

- चयनित सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के बैंकों की प्रतिधारण रणनीतियों की तुलना करना।
- चयनित बैंकों के लिए कर्मचारी प्रतिधारण कारकों को रैंक करना।

अनुसंधान क्रियाविधि

वर्तमान अध्ययन में शोध समस्या को हल करने के लिए गुणात्मक और मात्रात्मक दोनों तकनीकों का उपयोग किया जायेगा। कर्मचारी प्रतिधारण विचार-विमर्श के लायक एक अवधारणा है और वर्तमान अध्ययन में शोध समस्या को अच्छी तरह से परिभाषित किया जायेगा। एचआरएम प्रथाएं हमेशा बहुत महत्व का मुद्दा रही हैं और जब कर्मचारी प्रतिधारण की बात आती है तो यह और भी महत्वपूर्ण हो जाता है। शोध योजना ऐसी बनाई जानी चाहिए जो अवधारणा को समझने में मदद करे और उसी के लिए हाल के रुझानों का विश्लेषण भी करे। इस अध्ययन में मुख्य रूप से चयनित सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के बैंकों में कर्मचारी प्रतिधारण को प्रभावित करने वाले कारकों के बारे में गहराई से विचार करने पर ध्यान केंद्रित किया गया है।

अनुसंधान डिजाइन

अनुसंधान में सबसे महत्वपूर्ण पहलुओं में से एक अनुसंधान डिजाइन है; यह शोध का आधार है। यह एक ढांचा देता है जो अनुसंधान के उद्देश्य और प्रक्रिया की व्याख्या करता है। यह डिजाइन सराय को उस तरह से जवाब देने में मदद करता है जिस तरह से शोध किया जाएगा। डेटा संग्रह के तरीके, उपयोग किए गए उपकरण, नमूना डिजाइन, नमूना आकार आदि। वर्तमान अध्ययन प्रकृति में खोजपूर्ण और वर्णनात्मक दोनों होगा।

- खोजपूर्ण अनुसंधान
- वर्णनात्मक शोध

अध्ययन का नमूना आकार

वर्तमान अध्ययन में नमूना संग्रह अत्यंत सावधानी से

किया जाता है। संभाव्यता नमूनाकरण स्तरीकृत नमूनाकरण पद्धति का उपयोग करके किया जा रहा है। प्रायिकता पद्धति में सभी नमूनों के चुने जाने की समान संभावना होती है। यह नमूना चयन प्रक्रिया में पूर्वाग्रह को कम करता है। स्तरीकृत यादृच्छिक नमूनाकरण तकनीक द्वारा छतरपुर, मध्य प्रदेश में चयनित चार सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के बैंकों से 490 कर्मचारियों के नमूने का चयन किया जाएगा।

डेटा संग्रह के स्रोत

वर्तमान परीक्षा में संगठित सर्वेक्षण की सहायता से आवश्यक जानकारी एकत्र की जाएगी। सरकारी व निजी क्षेत्र के बैंकों के कर्मचारियों के सैंपल भरे जाएंगे। 490 उत्तरदाताओं से मतदान के माध्यम से आवश्यक जानकारी एकत्र की जाएगी। सहायक जानकारी में वह जानकारी शामिल होती है जो पिछले कुछ शोध कार्यों से एकत्र की जाती है और वर्तमान परीक्षा में लागू होती है। कुछ तुलनीय जांच हैं जिन्हें अपनाया जाएगा। पुस्तकों, पत्रिकाओं, लेखों, समाचार पत्रों, इंटरनेट स्रोतों से माध्यमिक डेटा को ध्यान में रखा जाएगा।

प्रश्नावली डिजाइन

प्रश्नावली को दो भागों में डिजाइन किया जाएगा। प्रश्नावली के पहले भाग में उत्तरदाताओं की जनसांख्यिकीय विशेषताओं के बारे में जानकारी की आवश्यकता थी। प्रश्नावली के दूसरे भाग में प्रतिधारण रणनीतियों के अभ्यास शामिल थे। उत्तरदाताओं को पूर्वनिर्धारित पांच-बिंदु लिकर्ट स्केल पर अपने विचारों को रेट करने की आवश्यकता होगी: 1 - पूरी तरह से असहमत, 2 - असहमत, 3 - न तो सहमत और न ही असहमत, 4 - सहमत, और 5 - पूरी तरह से सहमत। प्रतिधारण के संबंध में कर्मचारी की धारणा को मापने के लिए विभिन्न प्रथाओं का उपयोग किया जाएगा।

अनुसंधान उपकरण

शोध मूल रूप से या तो निगमनात्मक या आगमनात्मक प्रकृति का होता है। आगमनात्मक अध्ययन वे हैं जिनमें विभिन्न नमूनों के निष्कर्ष एक सामान्य या सार्वभौमिक सिद्धांत के निर्माण में मदद करते हैं। दूसरी ओर निगमनात्मक अध्ययन पहले से ही एक सामान्य सिद्धांत को जानने और अलग-अलग नमूनों के लिए उसके अनुसार निष्कर्ष निकालने का परिणाम है। वर्तमान अध्ययन

वर्णनात्मक अनुसंधान डिजाइन का उपयोग करते हुए एक निगमनात्मक दृष्टिकोण को शामिल करने में मदद करता है। वर्णनात्मक शोध शोध समस्या को हर संभव दृष्टिकोण से समझने में मदद करता है। शोध डिजाइन ऐसा होना चाहिए जिसमें निष्कर्ष निकालने के लिए सर्वेक्षण किया जा रहा हो। अध्ययन के लिए प्रश्नावली, अवलोकन आदि का आयोजन किया जा रहा है। चुनाव समीक्षा के बाद विभिन्न पूछताछ की प्रतिक्रियाओं की जांच के लिए चार्ट, नेटवर्क, सहसंबंध तालिका जैसी विभिन्न रणनीतियों का उपयोग किया जाएगा।

डेटा विश्लेषण

डेटा के संग्रह के बाद, परिणाम प्राप्त करने के लिए सांख्यिकीय उपकरणों की मदद से डेटा का विश्लेषण किया जाएगा। वर्तमान अध्ययन में, विश्लेषण के लिए डेटा सांख्यिकीय उपकरण जैसे प्रतिशत विश्लेषण का उपयोग किया जाएगा। डेटा को एक सारणीबद्ध रूप में रखा जाता है और पाई चार्ट तैयार किए जाते हैं। वर्तमान अध्ययन में परिकल्पना के परीक्षण के लिए विभिन्न परीक्षणों का उपयोग किया जाता है जैसे कि टी-टेस्ट, एनोवा, सहसंबंध आदि।

परिणाम

यह अध्ययन डेटा का विश्लेषण करने और चयनित बैंकों की प्रतिधारण रणनीतियों की स्थिति की व्याख्या करने में मदद करता है। निम्न तालिका यह समझने में मदद करती है कि कर्मचारियों द्वारा देखे गए संगठनात्मक प्रभावकों और व्यक्तिगत प्रभावकों में से कौन सा कारक सबसे अधिक और कम से कम महत्वपूर्ण है। तालिका 1 से पता चलता है कि ऐक्सिस बैंक में संगठनात्मक प्रभावकों में से कर्मचारी कैरियर के विकास, चयन और पदोन्नति नीतियों आदि पर अधिक संतुष्ट हैं और उन्होंने मूल्यांकन नीतियों के कारक पर अपनी सबसे कम संतुष्टि दी है।

तालिका संख्या 1: ऐक्सिस बैंक के कर्मचारियों के संगठनात्मक प्रभावकों की रैंकिंग

एक्सिस बैंक		
रैंक	विवरण	संगठनात्मक प्रभावक
1	बैंक कर्मचारियों के करियर विकास में मदद करता है	4.06
2	चयन और पदोन्नति नीतियां निष्पक्ष हैं	3.98
3	मुझे विश्वास है कि मेरा काम बैंक के लक्ष्यों को प्राप्त करना है	3.95
4	बैंक में प्रभावी शिकायत निवारण प्रक्रिया हो	3.94
5	समय कार्य में कार्य में लचीलापन है	3.86
6	टीम वर्क में व्यक्तिगत योगदान स्वीकार किया जाता है	3.86
7	सेवानिवृत्ति के बाद बैंक द्वारा दिए गए लाभ उचित हैं	3.81

7	सेवानिवृत्ति के बाद बैंक द्वारा दिए गए लाभ उचित हैं	3.81
8	कर्मचारियों को जिम्मेदारी और अधिकार लेने की अनुमति है	3.72
9	बैंक नौकरी रचनात्मकता को प्रोत्साहित करता है	3.71
10	मेरे बैंक द्वारा दिया जाने वाला मुआवजा पैकेज अन्य बैंकों की तुलना में प्रतिस्पर्धी है	3.41
11	बैंक में मूल्यांकन नीतियां उचित हैं	3.34

तालिका 1 से पता चलता है कि एक्सिस बैंक में व्यक्तिगत प्रभावशाली लोगों में से कर्मचारी काम पर सबसे अच्छे दोस्त होने, सीखने और बढ़ने के अवसर प्राप्त करने आदि पर अधिक संतुष्ट हैं और उन्होंने

पर्यवेक्षक, या काम पर किसी व्यक्ति की देखभाल करने पर अपनी सबसे कम संतुष्टि दी है। कर्मचारी।

तालिका संख्या 2: एचडीएफसी बैंक के कर्मचारियों के संगठनात्मक प्रभावकों की रैंकिंग

एचडीएफसी बैंक		
रैंक	विवरण	संगठनात्मक प्रभावक
1	मेरा मानना है कि मेरा काम बैंक के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए उद्देश्यपूर्ण है	4.21
2	टीम वर्क में व्यक्तिगत योगदान को स्वीकार किया जाता है	4.21
3	बैंक कर्मचारियों के करियर विकास में मदद करता है	4.17
4	बैंक में एक प्रभावी शिकायत निवारण प्रक्रिया है	4.08
5	बैंक नौकरी रचनात्मकता को प्रोत्साहित करता है	4.06
6	बैंक में चयन और पदोन्नति की नीतियां निष्पक्ष हैं	3.96
7	बैंक में मूल्यांकन नीतियां उचित हैं	3.91
8	मेरे बैंक द्वारा दिया जाने वाला मुआवजा पैकेज अन्य बैंकों की तुलना में प्रतिस्पर्धी है	3.82
9	कर्मचारियों को जिम्मेदारी और अधिकार लेने की अनुमति है	3.76
10	समय कामकाज में नौकरी में लचीलापन है	3.62
11	सेवानिवृत्ति के बाद बैंक द्वारा दिए गए लाभ उचित हैं	3.61

तालिका 2 से पता चलता है कि एचडीएफसी बैंक में व्यक्तिगत प्रभावितों में से कर्मचारी काम पर कर्मचारियों से अपेक्षाओं के कारक पर अधिक संतुष्ट हैं और संगठन में व्यक्तिगत राय के कारक पर अपनी सबसे कम संतुष्टि दी है।

तालिका संख्या 3: बैंक ऑफ बड़ौदा के कर्मचारियों के संगठनात्मक प्रभावकों की रैंकिंग

बैंक ऑफ बड़ौदा		
रैंक	विवरण	संगठनात्मक प्रभावक
1	मेरा मानना है कि मेरा काम बैंक के उद्देश्यों को प्राप्त करने के उद्देश्य से है	4.16
2	बैंक कर्मचारियों के करियर विकास में मदद करता है	4.10
3	बैंक में एक प्रभावी शिकायत निवारण प्रक्रिया है	3.98
4	बैंक में चयन और पदोन्नति की नीतियां निष्पक्ष हैं	3.98
5	टीम वर्क में व्यक्तिगत योगदान को स्वीकार किया जाता है	3.98
6	बैंक ने रोजगार सृजनात्मकता को प्रोत्साहित किया	3.86

7	समग्र कार्य में नौकरी में लचीलापन है	3.73
8	बैंक द्वारा दिए गए सेवानिवृत्ति के बाद के लाभ उचित हैं	3.73
9	कर्मचारियों को जिम्मेदारी और अधिकार लेने की अनुमति है	3.66
10	बैंक में मूल्यांकन नीतियां उचित हैं	3.58
11	मेरे बैंक द्वारा दिया जाने वाला मुआवजा पैकेज अन्य बैंकों की तुलना में प्रतिस्पर्धी है	3.53

तालिका 3 से पता चलता है कि बैंक ऑफ बड़ौदा में व्यक्तिगत प्रभावकों में से कर्मचारी काम पर सबसे अच्छे दोस्त होने के कारक पर अधिक संतुष्ट हैं और उन्होंने अच्छा काम करने के लिए मान्यता या प्रशंसा प्राप्त करने के कारक पर अपनी सबसे कम संतुष्टि दी है।

तालिका संख्या 4: एसबीआई बैंक कर्मचारियों के संगठनात्मक प्रभावकों की रैंकिंग

एसबीआई बैंक		
रैंक	विवरण	संगठनात्मक प्रभावक
1	टीम वर्क में व्यक्तिगत योगदान स्वीकार किया जाता है	4.32
2	बैंक कर्मचारियों के करियर विकास में मदद करता है	4.26
3	मेरा मानना है कि मेरा काम बैंक के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए उद्देश्यपूर्ण है	4.19

4	मेरे बैंक द्वारा दिया जाने वाला मुआवजा पैकेज अन्य बैंकों की तुलना में प्रतिस्पर्धी है	4.03
5	बैंक ने नौकरी की रचनात्मकता को प्रोत्साहित किया	4.03
6	बैंक में चयन एवं पदोन्नति नीतियाँ उचित हैं	4.00
7	सेवानिवृत्ति के बाद बैंक द्वारा दिए गए लाभ उचित हैं	3.97
8	बैंक में एक प्रभावी शिकायत निवारण प्रक्रिया है	3.96
9	बैंक में मूल्यांकन नीतियाँ उचित हैं	3.92
10	समग्र कामकाज में नौकरी में लचीलापन है	3.63
11	कर्मचारियों को जिम्मेदारी और अधिकार लेने की अनुमति है	3.59

तालिका 4 से पता चलता है कि एसबीआई बैंक में व्यक्तिगत प्रभावितों में से कर्मचारी इस बात से अधिक संतुष्ट हैं कि कंपनी का मिशन और विजन उनके काम को महत्वपूर्ण बनाता है और साथ ही सहकर्मी भी गुणवत्तापूर्ण काम करने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

तालिका संख्या 5: प्रभावकों की तुलना

बैंक प्रकार	लिंग		ओआई	पीआई
निजी	कुल	माध्य	3.86552	3.96796
		एन	250	250
		मानक विचलन	.401886	.290927
सार्वजनिक	कुल	माध्य	3.91346	3.93650
		एन	240	240
		मानक विचलन	.410366	.355532

तालिका संख्या 6: चयनित बैंकों की लिंग-वार सांख्यिकीय तुलना

बैंक का नाम	लिंग		ओआई	पीआई	ईई
ऐक्सिस बैंक	महिला	माध्य	3.91348	3.94565	4.32609
		एन	23	23	23
		मानक विचलन	.266093	.266455	.357030
	पुरुष	माध्य	3.75608	4.01461	4.04412
		एन	102	102	102
		मानक विचलन	.381415	.193215	.428577
	कुल	माध्य	3.78504	4.00192	4.09600
		एन	125	125	125
		मानक विचलन	.367159	.209102	.429253

बैंक ऑफ बड़ौदा	महिला	माध्य	3.99222	4.04139	4.06944
		एन	36	36	36
		मानक विचलन	.434078	.240382	.416667
	पुरुष	माध्य	3.78270	3.90360	4.08427
		एन	89	89	89
		मानक विचलन	.456099	.382507	.393382
	कुल	माध्य	3.84304	3.94328	4.08000
		एन	125	125	125
		मानक विचलन	.458138	.352234	.398586

एचडीएफसी बैंक	महिला	माध्य	3.887803	3.888544	0.03659
		एन	41	41	41
		मानक विचलन	.457600	.367652	.360386
	पुरुष	माध्य	3.974403	3.956194	0.01190
		एन	84	84	84
		मानक विचलन	.400284	.344180	.508815
	कुल	माध्य	3.946003	3.934004	0.02000
		एन	125	125	125
		मानक विचलन	.420075	.352010	.464029

निष्कर्ष

कर्मचारी प्रतिधारण संगठन का एक कठिन लेकिन सबसे वांछनीय कार्य है। कर्मचारी प्रतिधारण यदि उचित महत्व नहीं दिया जाता है तो सद्भावना, बाजार हिस्सेदारी आदि को खोने के मामले में भारी नुकसान होता है। एक कर्मचारी को बदलने की लागत वास्तव में बहुत अधिक है और संगठन के स्वास्थ्य के लिए हानिकारक है। प्रतिनिधि कारोबार का खर्च वास्तव में आधिकारिक निष्पादन और विकास पर निर्भर करता है। कार्यकर्ता रखरखाव संघों के लिए सबसे बड़ी कठिनाइयों में से एक है। इसलिए कॉर्पोरेट उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए संघों को अपने प्रमुख कार्यकर्ताओं को रखने की आवश्यकता है। इसलिए अध्ययन कर्मचारी प्रतिधारण के वास्तविक कारणों को समझने पर केंद्रित है।

संदर्भ

1. व्हिटनी जॉनसन (2018), "ह्यूमन एसेट्स एंड मैनेजमेंट डि लेमास: कोपिंग विद हैज़र्ड्स ऑन द रोड टू रिसोर्स-बेस्ड थ्योरी", एकेडमी ऑफ मैनेजमेंट जर्नल, वॉल्यूम। 22, पीपी.374-402।
2. डैन शॉबेल (2016) टर्नओवर की लागत: सीखने की अवस्था पर मूल्य डालना [इलेक्ट्रॉनिक

- संस्करण]। कॉर्नेल होटल और रेस्तरां प्रशासन त्रैमासिक, 41(3), 14-21।
3. रज़ीक, ए., मौलाबखश, आर. (2015) कार्य संतुष्टि पर कार्य वातावरण का प्रभाव। प्रोसीडिया अर्थशास्त्र और वित्त। विज्ञान प्रत्यक्ष। 23(1), 717-725 (पीडीएफ) कर्मचारी प्रतिधारण को प्रभावित करने वाले कारक।
4. सतपथी, आई., पटनायक, बी. और अनामिका, एस. (2014)। आउटबाउंड प्रशिक्षण और कर्मचारी प्रदर्शन पर इसके प्रभाव- साहित्य की समीक्षा। पहला संस्करण।
5. राणा हुसैन आइज़ा, अब्दुस सत्तार अब्बासी (2013), "प्रतिभा प्रबंधन का प्रभाव और संगठनात्मक दक्षता पर कर्मचारी कारोबार का इरादा- पाकिस्तान के दूरसंचार क्षेत्र का एक मामला", विज्ञान। इंटर (लाहौर), 25 (3), 655-660 ,2013
6. मार्टिन, एम. और कॉफमैन, ई. (2014) क्या नौकरी की संतुष्टि और संगठन के प्रति प्रतिबद्धता मायने रखती है जब कर्मचारियों को बनाए रखने की बात आती है? विस्तार का जर्नल वॉल्यूम 51 नंबर 4 अगस्त 2013 पीपी. 1-8।
7. सैमुअल, एम.ओ. और चिपुंजा, सी। (2009)। कर्मचारी प्रतिधारण और कारोबार: एक रामबाण के रूप में प्रेरक चर का उपयोग करना। अफ्रीकन जर्नल ऑफ बिजनेस मैनेजमेंट, 3(8), 410-415
8. गोवर्ट्स नताली, किंड्ट ईवा, डोची फिलिप एट। अल (2010), "प्रतिभाशाली कर्मचारियों के प्रतिधारण पर सीखने और काम करने के माहौल का प्रभाव" एमराल्ड जर्नल ऑफ वर्कप्लेस लर्निंग वॉल्यूम। 23 नंबर 1, 2011 पीपी. 35-55
9. ईस्टर, एल। जॉनसन, आर। और टोडर, ई। (2008)। पुराने श्रमिकों को रोजगार देने और बनाए रखने की वर्तमान रणनीतियाँ।
10. जॉन हॉस्कनेच, जूलियन एम. रोडा, माइकल जे. हॉवर्ड, (2008), "लक्षित कर्मचारी प्रतिधारण: प्रदर्शन - रहने के लिए रिपोर्ट किए गए कारणों में प्रदर्शन आधारित और नौकरी से संबंधित अंतर"। प्रकाशक: उन्नत मानव संसाधन अध्ययन केंद्र (CAHRS)

11. कैटीउव एफ।, फ्लिनई, वॉडरहॉस्ट जे। (2007), कर्मचारी जुड़ाव: अशांत समय में उत्पादकता को बढ़ावा देना, संगठन विकास जर्नल, 25 (2), 151–157
12. अली, आशिक (2007), "मैनेजिंग एम्प्लॉई रिटेंशन: द रोल ऑफ ऑर्गनाइजेशनल कल्चर एंड एटिट्यूड ऑफ सुपरवाइजर ऑन टर्नओवर इंटेंशन्स"।

Corresponding Author

Kishwar Mansuri*

Research Scholar, Shri Krishna University,
Chhatarpur M.P.