

ارائه مدل توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا بر اساس اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی

محسن رحمانی^۱، فتاح ناظم^{۲*}، حبیب‌اله سیاری^۳، ابوطالب مطلبی ورکانی^۴

چکیده

هدف این پژوهش ارائه مدلی برای توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی آجا بر اساس اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی می باشد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی-توسعه‌ای؛ از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نظر نوع داده، ترکیبی (کیفی-کمی) بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان، اساتید دانشگاه و اعضای هیئت علمی، فرماندهان و مدیران ارشد نیروهای مسلح و سایر سازمان‌های دریایی بودند و در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه فرماندهان، مدیران، متخصصان و اساتید رسته آماد و کمیسر دریایی در ندادجا با سابقه خدمت و حداقل میزان تحصیلات کارشناسی عالی به بالا و به تعداد ۱۵۳۵ نفر بود. حجم نمونه در بخش کیفی با استفاده از اصل اشباع نظری ۲۰ نفر تعیین شد و این افراد با روش هدفمند انتخاب شدند و در بخش کمی نیز با استفاده از فرمول کوکران ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه تعیین شد و این افراد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و در بخش کمی یک پرسشنامه ۱۶۷ سوالی (شامل یک پرسشنامه محقق ساخته و دو پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای) بود. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی روش داده بنیاد بود؛ همچنین در بخش کمی از روش‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، جداول، اشکال و نمودارها استفاده شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهند مؤلفه‌های به‌دست آمده در خصوص توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا بر اساس اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی شامل آموزش، اعتماد به نفس، توانمندسازی، الگوسازی و الگوپذیری، گزینش و استخدام، خلاقیت، ایجاد رفتار مطلوب، ارزیابی عملکرد و انگیزش می‌باشد. همچنین بررسی مؤلفه‌های توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی، حکایت از وضعیت مطلوب این مؤلفه‌ها در نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران دارد.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، نیروی دریایی راهبردی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۱/۲۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۴/۱۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران.

^۲ دانشیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران (نویسنده مسئول: f_nazem@yahoo.com)

^۳ استاد، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران.

^۴ دانشیار، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)، نوشهر، ایران.

مقدمه

شرایط جهان امروز به گونه‌ای است که همه سازمان‌ها خواسته یا ناخواسته در محیطی پررقابت قرار گرفته‌اند و این امر شرایطی را ایجاد نموده که بایستی علاوه بر استمرار و حفظ حضور، همواره به دنبال ارتقای جایگاه خود نیز باشند. بدون شک یکی از ابزارهای دستیابی به این مهم توسعه کارکنان و مدیران خواهد بود. سازمان‌ها برای حفظ قدرت رقابت بایستی مدیران و کارکنان خود را در همه ابعاد توسعه دهند. بدون تردید نداجا به عنوان یک سازمان راهبردی، برای تغییر در عوامل بنیادین سازمان، کسب آمادگی دفاع همه‌جانبه و افزایش حضور در جغرافیای مأموریت خود در برابر آزمونی بزرگ قرار دارد. این مقوله، تغییر رویکرد نداجا به عنوان یک سازمان راهبردی و هم‌چنین لزوم توسعه همه‌جانبه خود در قالب یک پروژه جامع و با یک نگاه جدید و علمی به خصوص در حوزه منابع انسانی را بیش از پیش آشکار می‌سازد؛ چرا که امروزه توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش، بینش و مهارت ویژه در کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود افراد در ارتقای سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم باشند (نصری، ۱۳۹۱: ۵۸). برای تغییر مداوم در سازمان‌ها، توجه به منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی، نقشی کلیدی در دوام و توسعه سازمان‌های امروزی و همسوسدن آن‌ها با تغییرات سریع، توسعه و بالندگی دارد (سامسن و گلوت^۵، ۲۰۱۷: ۶۴۴۹). در واقع در شرایط متحول امروز، سازمان‌ها برای بقا ناچارند پیوسته توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند. در این میان، سازمان‌ها باید یک ویژگی مهم داشته باشند و آن، توانایی تغییر و تطبیق مداوم است که نیروی انسانی توسعه یافته می‌تواند در این زمینه بسیار موثر و کلیدی باشد (اشنایدر، ویکرت و مارتی^۶، ۲۰۱۶: ۱۷۹).

ریگی و رایان^۷ (۲۰۱۸) عواملی از قبیل تفویض اختیار، پاداش مبتنی بر عملکرد، مدیریت مشارکتی، برقراری ارتباط میان مدیران و کارکنان، اخلاق سازمانی، انتصابات برحسب شایستگی، برطرف کردن نیازهای کارکنان و ارزشهای سازمانی را بر توانمندسازی کارکنان مؤثر می‌دانند (ریگی و رایان، ۲۰۱۸).

کورلت و همکاران^۸ (۲۰۱۸) ابعاد مختلف شخصیتی از جمله هویت اجتماعی، هویت کاری و هویت گفتمانی را به عنوان پایه و اساس طراحی فرآیندهای توسعه سازمانی می‌دانند (کورلت و همکاران، ۲۰۱۸).

نیوس و کوئینتانانا^۹ (۲۰۱۷) در پژوهش با عنوان: «مدیریت سرمایه انسانی و خلاقیت در صنعت هتل داری» با بررسی ۱۰۹ شرکت فعال در زمینه هتل‌داری در اسپانیا نشان دادند که روش‌های استخدام و گزینش، نوآوری و خلاقیت در عملکرد و روش‌های مدیریت سرمایه انسانی در توسعه مدیران و منابع انسانی مؤثر است (نیوس و کوئینتانانا، ۲۰۱۷).

تحقیقات مختلفی در زمینه توسعه منابع انسانی نشان داده اند که یکی از عوامل اثرگذار بر پیاده‌سازی مدل توسعه انسانی، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردها و اصول در سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، به معنای یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این موضوع است که در سازمان چه ارزش‌هایی را در چه مواقعی باید حفظ و اشاعه نمود (کوهن^{۱۰}، ۲۰۱۶: ۲۴۰). کادوزیر^{۱۱} (۲۰۰۲) ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند را شامل مسئولیت‌پذیری (فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است)، صداقت (مخالف ریاکاری و دورویی است)، احترام به دیگران (به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را ارجح نمی‌داند)، رعایت و احترام نسبت به

1. Sumson & Gloet
2. Schneider, Wickert & marti
۳. Rigby & Ryan
۴. Corlett et al.
۵. Nieves & Quintana
۶. Cohen
۷. Cadozier

ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد)، عدالت و انصاف (بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود)، همدردی با دیگران (در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند) و وفاداری (رازدار دیگران است) می‌داند (کادوزیر، ۲۰۰۲). نتایج حاصل از پژوهش نیری و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که بین ارزش‌های اخلاقی با تنش ناشی از ابهام و محدودیت اختیارات و مسئولیت، تنش ناشی از تعارض و تضاد و تنش شغلی کلی، رابطه معنادار وجود دارد. رهبری اخلاقی مدار نیز با تنش شغلی کلی و ابعاد آن رابطه منفی و معناداری داشته است. محققان نتایج خود از این پژوهش را این‌طور بیان می‌کنند که رعایت معیارهای ارزشی و اخلاقی در قالب اخلاق حرفه‌ای، زمینه‌های کاهش تنش شغلی را فراهم می‌کند همچنین باتای^{۱۲} (۲۰۱۸) اخلاق حرفه‌ای را در میان پرستاران بررسی کرد که نشان می‌دهد آنها تمایل به رعایت اخلاق حرفه‌ای دارند اما ضرورت آموزش و تمرین در این زمینه یک چالش به‌شمار می‌رود. تحقیق پاگلیارو و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۸) نشان داد که در سازمان‌هایی که جو اخلاقی بر اساس نحوه برخورد شخصی افراد با مسائل اخلاق شکل گرفته، شخصیت موثر سازمان کمرنگ شده و جدایی در روش‌های اخلاقی بیشتر می‌شود.

عامل مهم دیگر اثرگذار بر پیاده‌سازی مدل توسعه انسانی، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی، تأثیر به‌سزایی بر رفتار مدیران و کارکنان در تمام سطوح سازمان داشته و می‌تواند توانایی سازمان را در تغییر جهت‌گیری استراتژیک، تحت تأثیر قرار دهد. دنیسون^{۱۴} (۲۰۰۰) مدلی از فرهنگ سازمانی ارائه داد که در این مدل، بُعد درگیر شدن در کار با سه شاخص توانمندسازی (افراد اختیار، ابتکار و توانایی برای اداره کردن کارشان را داشته باشند)، تیم‌سازی (در سازمان به کار گروهی در جهت اهداف مشترک، ارزش داده می‌شود، به‌طوری‌که کارکنان هم مانند مدیران احساس مسئولیت می‌کنند) و توسعه قابلیت‌ها (سازمان به‌منظور تأمین نیازها و کسب مزیت رقابتی به‌طور مستمر به توسعه مهارت‌های کارکنان می‌پردازد) معرفی می‌شود. بُعد سازگاری و یکپارچگی، نیز با سه شاخص ارزش‌های بنیادین (تمام اعضای سازمان دارای ارزش‌های مشترکی هستند که هویت و انتظارات آن‌ها را تشکیل می‌دهند)، توافق (اعضای سازمان می‌توانند در اختلافات مهم به نظری مشترک برسند) و هماهنگی (واحد‌های سازمانی با کارکردهای متفاوت قادرند برای رسیدن به اهداف مشترک در کنار هم کار کنند) شناخته می‌شود. علاوه بر آن، بُعد انطباق‌پذیری، با سه شاخص ایجاد تغییر (سازمان می‌تواند راه‌هایی برای ایجاد تغییر پیدا کند و از تغییرات جاری جلو افتد)، مشتری‌گرایی (سازمان در جهت شناسایی و رفع نیازهای مشتریان اقداماتی را صورت می‌دهد) و یادگیری سازمانی (فرصت‌هایی را که برای ایجاد آموزش و ارتقای دانش، مهارت و نگرش در کارکنان ایجاد می‌شود) معرفی می‌شود. بُعد رسالت نیز شامل شاخص‌های، گرایش‌های استراتژیک (این گرایش‌ها، جهت اهداف سازمانی را نشان می‌دهند و هریک از کارکنان می‌توانند در آن گرایش‌ها شرکت کنند)، اهداف و مقاصد (اهداف با استراتژی، مأموریت و افق دید سازمان ترکیب می‌شود و جهت کار افراد را تعیین می‌کنند) و چشم‌انداز (اعضای سازمان یک دیدگاه مشترک از وضعیت آینده دارند) را در بر می‌گیرد (دنیسون، ۲۰۰۰). همچنین نتایج تحقیق حاجی کریمی و کریمی جعفری (۱۳۹۶) نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در تحقق توسعه سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به ضریب همبستگی و ضریب مسیر می‌توان گفت که سهم متغیر فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی توسعه سازمانی بیشتر از سهم تعهد سازمانی می‌باشد. با توجه به ضریب مسیر می‌توان گفت که بیشترین تأثیر را بر توسعه سازمانی، متغیر انطباق‌پذیری فرهنگ سازمانی و کمترین تأثیر را تعهد عاطفی دارا است. طیف افسران در نیروی دریایی با توجه به ساختار و تخصص، چندین رشته را شامل می‌شود که رشته آماد و کمیسر دریایی یکی از رشته‌های مهم آن است. افسران این رشته با توجه به ماهیت تخصص و وظیفه خود، در پیشبرد اهداف و دستیابی به کارایی و اثربخشی سازمان، نقش اساسی دارند. رشته آماد و کمیسر دریایی، مفهومی تخصصی است که بر مجموعه‌ای از توانمندی‌های

1. Bathaiy
2. Pagliaro et al
۳. Denison

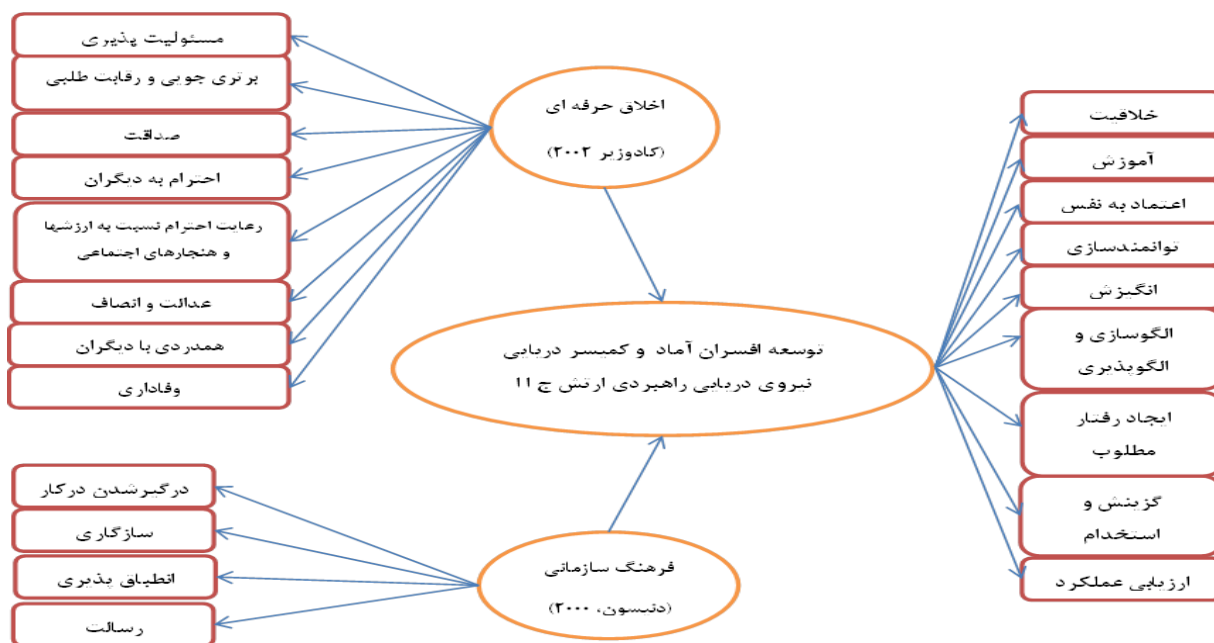
دانشی، بینشی و مهارتی خاص تأکید می‌کند. فردی با این تخصص باید از توانمندی‌ها، قابلیت‌ها و ظرفیت‌های علمی، حرفه‌ای و انسانی ویژه‌ای برخوردار گردد تا بتواند مأموریت‌ها و وظایف خود را به درستی انجام دهد و دست به اقدام‌های مؤثر و نوآورانه بزند. در این پژوهش تلاش می‌شود با بررسی ابعاد و مؤلفه‌های توسعه مدیران، یک مدل کاربردی برای توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی در نیروی دریایی بر اساس فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ارائه گردد تا توانمندی آمادی نداجا در اجرای مأموریت‌های راهبردی افزایش و در نهایت ارتقای توان رزم این نیرو در عرصه دریاها که سبب اقتدار کشورمان می‌گردد را در پی داشته باشد. بنابراین سوال اصلی این تحقیق به شرح زیر تبیین گردیده است.

- مدل توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا بر اساس اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی، کدام است؟

بر این اساس جهت دستیابی به این سوال اصلی، سوالات فرعی زیر در این تحقیق مشخص گردیده است:

- ابعاد و وضعیت توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی در نداجا چگونه است؟
- وضعیت عوامل فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در نیروی دریایی ارتش ج.ا. چگونه است؟
- چه روابط علی بین هر یک از عوامل فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا وجود دارد؟
- برآزش مدل توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا بر اساس اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی چگونه است؟
- اولویت هر یک از ابعاد شناسایی شده توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی در نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا. ایران چگونه است؟

با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیقات بیان شده، مدل مفهومی اولیه این تحقیق به شرح زیر ارائه شده است:



نمودار (۱) مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی- توسعه‌ای است. زیرا از نتایج آن می‌توان در توسعه سرمایه انسانی نداجا، به‌ویژه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی، بهره برد. از طرفی این پژوهش باعث گسترش مفهوم توسعه افسران مذکور بر اساس اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی با نگاهی ارزشی و تخصصی در نیروی دریایی راهبردی می‌شود. شیوه جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش توصیفی- پیمایشی است. زیرا پژوهشگر قصد دارد تا آن‌چه هست را بدون هیچ‌گونه دخل و تصرفی جمع‌آوری و تحلیل نماید.

روش تحقیق در این پژوهش، ترکیبی است. به طوری که از یک سو با انجام تحقیق به شیوه کیفی و اکتشافی (با استفاده از نظریه زمینه‌ای/ داده بنیاد) تلاش شده است مولفه‌های اولیه و شاخص‌های (مقیاس‌های) سنجش آنها شناسایی شود و از سوی دیگر با انجام تحقیق کمی تلاش شده است، ضمن مستندسازی مولفه‌های شناسایی شده، نسبت به آزمون مدل اقدام شود. روش ترکیبی (آمیخته) دارای رویکردهای مختلفی است که در این تحقیق از رویکرد کیفی- کمی استفاده می‌شود. به بیان دیگر به منظور دستیابی به توصیفی عمیق و غنی از تجارب، نگرش‌ها و ادراکات جامعه آماری نسبت به ابعاد موضوع، ابتدا از روش کیفی استفاده و سپس از شیوه کمی برای آزمون مدل ارائه شده، استفاده شده است.

در این تحقیق ابتدا بر اساس مطالعات کیفی سازه یا مفهوم مورد نظر مورد تشریح و واکاوی قرار خواهد گرفت، طوری که چارچوب و عوامل آن سازه استخراج و شاخص‌هایی برای آن تدوین گردد و در نهایت با استفاده از داده‌های کمی به بررسی اعتبار و ارزیابی ابزار ساخته شده اقدام می‌نماید.

پس از تکمیل بخش نظری که به صورت اسنادی از منابع نظری در سه حوزه منابع ارزشی، داخلی و خارجی بررسی گردید، شاخص‌های شایستگی برای افسران رسته آماد و کمیسر دریایی استخراج شد. با نظر اساتید راهنما و مشاور، اصلاحات لازم شامل بومی‌سازی و اصلاح برخی مفاهیم با هدف معادل‌سازی و انطباق با مبانی ارزشی و آموزه‌های نظامی و تخصصی و حذف شاخص‌های مشابه، هم‌معنی و غیربومی، انجام گردید. پس از اصلاحات کامل در پایان بخش ادبیات نظری، شاخص‌های شایستگی به‌دست آمد.

نتایج تحلیل‌های به‌دست آمده، مورد پالایش مجدد قرار گرفت. در مرحله بعد با برگزاری چندین مرحله نشست با استادان راهنما و مشاور، نتایج به‌دست آمده مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و در نهایت پس از تجزیه و تحلیل نهایی با ترکیب یافته‌های بخش کیفی و کمی مدل مفهومی الگوی توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی به‌دست آمد.

جامعه آماری بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان، اساتید دانشگاه و اعضای هیئت علمی، فرماندهان و مدیران ارشد نیروهای مسلح و سایر سازمان‌های دریایی با ویژگی مشترک تجربه خدمتی بالا حداقل ۲۵ سال، دانش نظامی و علمی به‌ویژه در تخصص‌های علوم دریایی، مدیریتی و راهبردی با حداقل میزان تحصیلات دانشگاهی دکتری و یا دانشجوی دکتری و داشتن مشاغل راهبردی شامل فرماندهان، مدیران، متخصصان و اساتید رسته آماد و کمیسر دریایی در نداجا با سابقه خدمت و حداقل میزان تحصیلات کارشناسی عالی به بالا و مجموعاً ۱۵۳۵ نفر می‌باشند.

روش نمونه‌گیری در بخش کیفی پژوهش حاضر به‌صورت هدفمند بود. در این روش پایه انتخاب موارد نمونه توسط پژوهشگر با توجه به هدف‌های مطالعه و ماهیت پژوهش استوار است. تعداد نمونه‌های مورد نیاز برای انجام مصاحبه، بستگی به هدف مطالعه دارد. در صورتی که هدف از مطالعه، آزمون فرضیات باشد، حداقل شش نمونه (سه نمونه از هرکدام از گروه‌های مورد مقایسه) مورد نیاز است. در صورتی که هدف از مصاحبه، اکتشاف و توصیف عقاید و نگرش‌های مصاحبه‌شوندگان باشد، با توجه به زمان و منابع قابل‌دسترس، تعداد (۱۰ ± ۱۵) نمونه برای انجام مصاحبه کافی است (خاکی، ۱۳۹۲). بر این اساس، حجم نمونه در بخش کیفی با استفاده از اصل اشباع نظری ۲۰ نفر تعیین شد.

جدول (۱) اطلاعات مربوط به شرکت کنندگان در بخش کیفی

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
محل خدمت	منطقه یکم دریایی بندرعباس	۳	مرتبه علمی	استادیار	۱۵	سن	پایین تر از ۳۵ سال	۲
		۲		دانشیار	۴		۳۶ تا ۴۴ سال	۸
		۲		استاد	۱		۴۵ تا ۵۰ سال	۶
	۲	ستاد فرماندهی نداجا	۲	جنسیت	مرد	۲۰	۵۱ تا ۶۵ سال	۴
	۴	آمادگاه پشتیبانی ناوگان جنوب	۴				۱۶ تا ۱۹ سال	۶
	۲	دانشگاه دریایی امام خمینی(ره)	۲				۲۰ تا ۲۶ سال	۶
	۳	آمادگاه پشتیبانی ناوگان شمال	۳	کار	سابقه	۲۰	بالای ۲۷ سال	۸
	۲	منطقه چهارم دریایی انزلی	۲					

در بخش کمی با استفاده از فرمول کوکران و با خطای ۰/۰۵ تعداد ۲۸۹ نفر به عنوان نمونه تعیین و برای افزایش دقت و پیش بینی افت حجم نمونه ۳۰۲ نفر در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که افراد در بخش کمی با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای که طبقات شامل واحدهای مختلف آمادی انتخاب شدند. در این پژوهش متناسب با حجم نمونه از هر طبقه به نسبت و به طور تصادفی در پژوهش شرکت کردند. در جدول شماره ۲ اطلاعات مربوط به حجم نمونه در بخش کمی آورده شده است.

جدول (۲) اطلاعات مربوط به شرکت کنندگان در بخش کمی

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
سن	کمتر از ۳۰	۱۷	سابقه کار (سال)	کمتر از ۱۰	۱۵
	۳۰ تا ۴۰	۹۷		۱۰-۲۰	۱۴۸
	بالای ۴۵	۱۸۸		بالای ۲۰	۱۳۹
			جنسیت	مرد	۳۰۲

داده‌های جمع‌آوری شده در پژوهش حاضر به دو صورت کمی و کیفی می‌باشد؛ بنابراین از هر دو روش کمی و کیفی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. پس از انجام مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی آن‌ها توسط پژوهشگر از روش تحلیل محتوا استفاده گردید که نخستین مرحله آن مرحله کدگذاری (کدگذاری باز)^{۱۵}، کدگذاری محوری^{۱۶} و کدگذاری انتخابی) بوده است و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کمی، از آمارهای توصیفی و استنباطی مانند آنتروپی شانون، آزمون T زوجی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

در این تحقیق ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق در دوبخش کمی و کیفی تحقیق پرداخته شده است که برای جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی با ۲۰ نفر از خبرگان نظامی و دانشگاهی مصاحبه شد. ۳ نفر از مصاحبه شونده‌ها از فرماندهان نظامی منطقه یکم دریایی بندرعباس، ۲ نفر از منطقه دوم دریایی جاسک، ۲ نفر از منطقه سوم دریایی کنارک، ۲ نفر از ستاد فرماندهی نداجا، ۴ نفر از آمادگاه پشتیبانی ناوگان جنوب، ۲ نفر از دانشگاه دریایی امام خمینی (ره) و ۳ نفر از آمادگاه پشتیبانی ناوگان شمال و ۲ نفر از منطقه چهارم دریایی انزلی بودند که براساس مرتبه علمی نیز، ۱۵ نفر استادیار، ۴ نفر دانشیار و ۱ نفر استاد بودند. در جدول شماره ۳ اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان آورده شده است.

1. Open coding

2. Axial coding

جدول (۳) اطلاعات جمعیت شناختی خبرگان نداجا (مرحله کیفی تحقیق)

متغیر	طبقه	فراونی	متغیر	طبقه	فراونی	متغیر	طبقه
محل خدمت	منطقه یکم دریایی بندرعباس	۳	مرتبه علمی	استادیار	۱۵	سن	پایین تر از ۳۵ سال
		۲		دانشیار	۴		۳۶ تا ۴۴ سال
		۲		استاد	۱		۴۵ تا ۵۰ سال
		۲		ستاد فرماندهی نداجا	۴		۵۱ تا ۶۵ سال
	۴	آمادگاه پشتیبانی ناوگان جنوب	جنسیت	مرد	۲۰	سابقه کار	۱۶ تا ۱۹ سال
	۲	دانشگاه دریایی امام خمینی (ره)					۲۰ تا ۲۶ سال
	۳	آمادگاه پشتیبانی ناوگان شمال					بالای ۲۷ سال
	۲	منطقه چهارم دریایی انزلی					۸

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۳، مشاهده می شود که بیشترین سن خبرگان بخش کیفی تحقیق، بین ۳۶ تا ۴۴ سال است که بیشترین سابقه کاری در طبقه بالای ۲۷ سال و بیشترین مرتبه علمی اعضای هیئت علمی در مرتبه استادیار است. همچنین مشخص شد از ۳۰۲ نفر پاسخ دهنده قسمت کمی تحقیق، از لحاظ جنسیت تماما مرد بودند. در رابطه با متغیر جمعیت شناختی میزان تحصیلات، ۵ درصد لیسانس، ۶۵ درصد فوق لیسانس و ۳۰ درصد دکتری هستند. در رابطه با متغیر جمعیت شناختی سن نیز ۶ درصد دارای سن کمتر از ۳۰، ۳۲ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ و ۶۲ درصد بالاتر از ۴۰ سال بودند و از لحاظ سابقه خدمت بیشترین تعداد نمونه تحقیق در طبقه ۱۰ تا ۲۰ سال با ۴۹ درصد است.

در اولین مرحله جهت تعیین مولفه‌ها و شاخص‌های ابعاد توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا، از مصاحبه نیمه ساختار یافته ۵ سؤالی با ۲۰ خبره استفاده شده است و کلیه ابعاد و مولفه های استخراج شده از مصاحبه ها به صورت تجمعی گردآوری می گردد که به آن کد گذاری باز گفته می شود.

پس از انجام مرحله کدگذاری باز، دسته بندی داده‌ها به وسیله کدگذاری های محوری انجام شده است. در این مرحله کدهای باز با یکدیگر مقایسه شده و کدهایی که معانی یکسان دارند در یک طبقه قرار گرفته‌اند. هر طبقه به دست آمده نشان دهنده متغیرهای اصلی در مجموعه داده‌ها می باشند. در نهایت ۳۳ محور اصلی در مجموعه داده‌ها به دست آمد. پس از انجام مرحله کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی به منظور شناسایی ابعاد اصلی پژوهش یعنی ابعاد توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام گرفته است. کدهای انتخابی حاصل از کدهای محوری، ابعاد توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران را تشکیل داده‌اند. ۹ بُعد شناسایی شده در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول (۴) ابعاد اصلی توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی (کد گذاری انتخابی)

متغیرهای متناظر با ابعاد	ابعاد اصلی توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی
<ul style="list-style-type: none"> ○ تفکر نوآورانه ○ ابتکار عمل ○ تاثیر امکانات بر ابتکار عمل ○ توجه به خلاقیت 	خلاقیت
<ul style="list-style-type: none"> ○ خدمت مداری ○ خوش بینی ○ حسن رفتار ○ برقراری ارتباط مؤثر 	ایجاد رفتار مطلوب
<ul style="list-style-type: none"> ○ کنترل کارمندان 	ارزیابی عملکرد

<ul style="list-style-type: none"> ○ شناخت نقاط قوت و ضعف ○ فرماندهی ○ تعامل با سلسله مراتب 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ تعهد سازمانی ○ رضایت شغلی ○ میل به پیشرفت ○ انتظارات فرماندهی 	انگیزش شغلی
<ul style="list-style-type: none"> ○ واقع گرایی ○ میل به موفقیت ○ استقلال عمل ○ خودشکوفایی 	توانمندسازی
<ul style="list-style-type: none"> ○ عزت نفس ○ مسئولیت پذیری اجتماعی ○ قاطعیت 	اعتماد به نفس
<ul style="list-style-type: none"> ○ مدیریت دانش ○ مدیریت اطلاعات ○ آموزش مؤثر 	آموزش کارکنان
<ul style="list-style-type: none"> ○ انتخاب کارکنان ○ مدیریت تعارض ○ جهت گیری سازمانی 	گزینش و استخدام
<ul style="list-style-type: none"> ○ الگوسازی ○ انطباق پذیری ○ همکاری کارکنان ○ رهبری و سازماندهی دیگران 	الگوسازی و الگوپذیری

بعد از استخراج ابعاد توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی، آمار توصیفی این متغیرها شامل میانگین، میانه، مد، بیشترین و کمترین به شرح جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

جدول (۵) شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای مولفه‌های توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی

بیشینه مقدار	کمینه مقدار	کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	بعد
۲۰	۵	-۰/۲۹۴	-۰/۱۶۱	۳,۴۳۷	۳۲,۲۱	الگوسازی و الگوپذیری
۲۸	۷	-۰/۱۱۹	-۰/۱۷۳	۴,۶۶۹	۲۲,۶۵	گزینش و استخدام
۳۸	۱۰	۰/۰۱۵	۰/۰۰۹	۳,۲۵۳	۲۵,۳۸	اعتماد به نفس
۷۲	۱۸	۰/۳۳۹	۰/۱۵۸	۱۲,۲۱۷	۵۶,۳۴	توانمندسازی
۲۱	۶	۰/۴۴۱	۰/۳۷۵	۱,۸۰۴	۲۷,۹۳	انگیزش شغلی
۳۶	۹	-۰/۲۶۱	۰/۴۶۱	۶,۴۸۷	۱۸,۳۱	ارزیابی عملکرد
۲۴	۶	۰/۱۲۷	۰/۳۰۹	۴,۲۸۷	۶۶,۲۱	ایجاد رفتار مطلوب
۸۶	۲۵	-۰/۱۴۴	-۰/۰۳۹	۱۳,۲۶۰	۴۳,۹۶	خلاقیت
۳۳۶	۹۵	-۰/۲۴۳	۰/۳۶۲	۳۲,۴۶۹	۲۷۶,۱۷	توسعه

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود کمترین میانگین مربوط به مولفه‌ی ارزیابی عملکرد و بیشترین میانگین مربوط به

مولفه‌ی ایجاد رفتار مطلوب در توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی می‌باشد. از نظر چولگی و کشیدگی عوامل فوق در بازه قابل قبولی قرار دارند و می‌توان ادعا نمود که توزیع آنها نرمال می‌باشد. همچنین آمار توصیفی (شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) متغیرهای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در جدول شماره ۶ گزارش گردیده است.

جدول (۶) شاخص‌های مرکزی و پراکندگی

متغیر	بعد	میانگین	انحراف معیار	کمینه مقدار	بیشینه مقدار
فرهنگ سازمانی	درگیرشدن در کار	۴/۴۸۶	۰/۵۴۹	۱	۵
	سازگاری	۴/۳۵۳	۰/۵۳۷	۱	۵
	انطباق پذیری	۴/۳۳۷	۰/۵۷۷	۱	۵
	رسالت	۴/۳۵۳	۰/۵۲۸	۱	۵
فرهنگ سازمانی					
اخلاق حرفه‌ای	عدالت و انصاف	۳/۰۵۱	۰/۸۳۱	۱	۵
	صداقت	۳/۶۶۱	۰/۸۲۰	۱	۵
	مسئولیت پذیری	۳/۱۲۲	۰/۸۳۸	۱	۵
	احترام به دیگران	۳/۳۴۶	۰/۸۲۲	۱	۵
	وفاداری	۳/۳۹۵	۰/۷۵۲	۱	۵
	برتری جویی و رقابت طلبی	۳/۴۴۵	۰/۷۱۸	۱	۵
فرهنگ حرفه‌ای					
	همدردی با دیگران	۳/۰۶۱	۰/۷۱۸	۱	۵
اخلاق حرفه‌ای					
		۳/۲۳۶	۰/۷۱۱	۱	۵

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می‌کنید میانگین مربوط به هر ۳ متغیر با مولفه‌های مربوطه آورده شده است. از نظر چولگی و کشیدگی متغیر فوق در بازه قابل قبولی قرار دارد و می‌توان ادعا نمود که توزیع آنها نرمال می‌باشد. همچنین نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۷ نشان داده شده است.

جدول (۷) خلاصه آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

کولموگروف - اسمیرنوف			مولفه	متغیر
سطح معناداری	درجه آزادی	آماره		
۰/۱۳۴	۳۲۰	۰/۱۲۱	درگیرشدن در کار	فرهنگ سازمانی
۰/۰۸۷	۳۲۰	۰/۱۰۰	سازگاری	
۰/۱۵۵	۳۲۰	۰/۱۳۴	انطباق پذیری	
۰/۱۵۷	۳۲۰	۰/۱۳۵	رسالت	
فرهنگ سازمانی				
۰/۱۶۹	۳۲۰	۰/۱۲۷	خلاصیت	توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا
۰/۰۶۶	۳۲۰	۰/۰۴۲	ایجاد رفتار مطلوب	
۰/۱۳۵	۳۲۰	۰/۱۲۱	ارزیابی عملکرد	
۰/۰۸۶	۳۲۰	۰/۱۰۰	انگیزش شغلی	
۰/۰۹۰	۳۲۰	۰/۱۰۱	توانمند سازی	
۰/۱۳۴	۳۲۰	۰/۱۳۴	اعتماد به نفس	
۰/۲۱۵	۳۲۰	۰/۰۹۶	آموزش کارکنان	
۰/۰۸۶	۳۲۰	۰/۱۰۰	گزینش و استخدام	
۰/۱۱۹	۳۲۰	۰/۱۳۵	الگوسازی و الگوپذیری	
۰/۱۷۰	۳۲۰	۰/۱۹۷	توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی	
۰/۱۷۹	۳۲۰	۰/۲۱۵	اخلاق حرفه‌ای	
۰/۲۷۰	۳۲۰	۰/۱۵۶	عدالت و انصاف	

۰/۱۰۸	۳۲۰	۰/۱۶۳	صداقت
۰/۱۴۹	۳۲۰	۰/۲۱۹	مسئولیت پذیری
۰/۱۱۳	۳۲۰	۰/۱۶۴	احترام به دیگران
۰/۱۸۵	۳۲۰	۰/۲۱۴	وفاداری
۰/۱۱۷	۳۲۰	۰/۱۷۷	برتری جویی و رقابت طلبی
۰/۱۲۲	۳۲۰	۰/۱۷۹	همدردی با دیگران
۰/۱۳۵	۳۲۰	۰/۱۶۳	اخلاق حرفه‌ای

چنان که در اطلاعات جدول ۷ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری در همه متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد، به عبارت دیگر توزیع مربوط به همه عوامل، نرمال می‌باشد.

جهت بررسی وضعیت ابعاد شناسایی شده توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی در نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا. از آزمون t استفاده شد نتایج این آزمون در جدول شماره ۸ نشان داده شده است.

جدول (۸) آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت

ارزش آزمون = ۳						ابعاد
فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف		اختلاف میانگین	سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	مقدار تی	
حد بالا	حد پایین					
۰/۴۱۶	۰/۲۶۰	۰/۳۳۸	۰/۰۰۰	۳۱۹	۸/۵۱۸	خلاقیت
۰/۴۳۰	۰/۲۶۷	۰/۳۴۸	۰/۰۰۰	۳۱۹	۸/۴۰۸	ایجاد رفتار مطلوب
۰/۳۳۴	۰/۱۴۶	۰/۲۴۰	۰/۰۰۰	۳۱۹	۵/۰۱۶	ارزیابی عملکرد
۰/۲۴۸	۰/۰۸۴	۰/۱۶۶	۰/۰۰۰	۳۱۹	۳/۹۸۷	انگیزش شغلی
۰/۴۲۰	۰/۲۴۸	۰/۳۳۴	۰/۰۰۰	۳۱۹	۷/۶۴۹	توانمندسازی
۰/۳۷۵	۰/۲۲۴	۰/۲۹۹	۰/۰۰۰	۳۱۹	۷/۷۷۷	اعتماد به نفس
۰/۲۶۵	۰/۰۹۰	۰/۱۷۷	۰/۰۰۰	۳۱۹	۳/۹۹۸	آموزش کارکنان
۰/۲۸۶	۰/۱۲۶	۰/۲۰۶	۰/۰۰۰	۳۱۹	۵/۰۵۳	گزینش و استخدام
۰/۳۶۴	۰/۱۸۴	۰/۲۷۴	۰/۰۰۰	۳۱۹	۶/۰۱۷	الگوسازی و الگوپذیری

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، سطح معناداری در هر بعد کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین (نشان دهنده‌ی این است که میانگین بیشتر از ۳ می‌باشد) می‌توان چنین نتیجه گرفت که وضعیت ابعاد شناسایی شده توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی در نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا. در حالت بالاتر از میانگین قرار دارد.

همچنین نتایج آزمون t جهت بررسی وضعیت عوامل فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا. در جدول شماره ۹ نشان داده شده است.

جدول (۹) آزمون t-تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت

ارزش آزمون = ۳						مؤلفه	متغیر
بازه اطمینان		اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار t		
حد بالا	حد پایین						
۱/۵۴۸	۱/۴۲۳	۱/۴۸۶	۰/۰۰۰	۳۱۹	۴۶/۴۸۹	درگیر شدن در کار	فرهنگ سازمانی
۱/۴۱۴	۱/۲۹۱	۱/۳۵۳	۰/۰۰۰	۳۱۹	۴۳/۳۰۶	سازگاری	
۱/۴۰۳	۱/۲۷۱	۱/۳۳۷	۰/۰۰۰	۳۱۹	۳۹/۸۰۹	انطباق پذیری	
۱/۴۱۴	۱/۲۹۳	۱/۳۵۳	۰/۰۰۰	۳۱۹	۴۴/۰۱۳	رسالت	
۱/۴۴۰	۱/۳۲۴	۱/۳۸۲	۰/۰۰۰	۳۱۹	۴۷/۱۰۲	فرهنگ سازمانی	

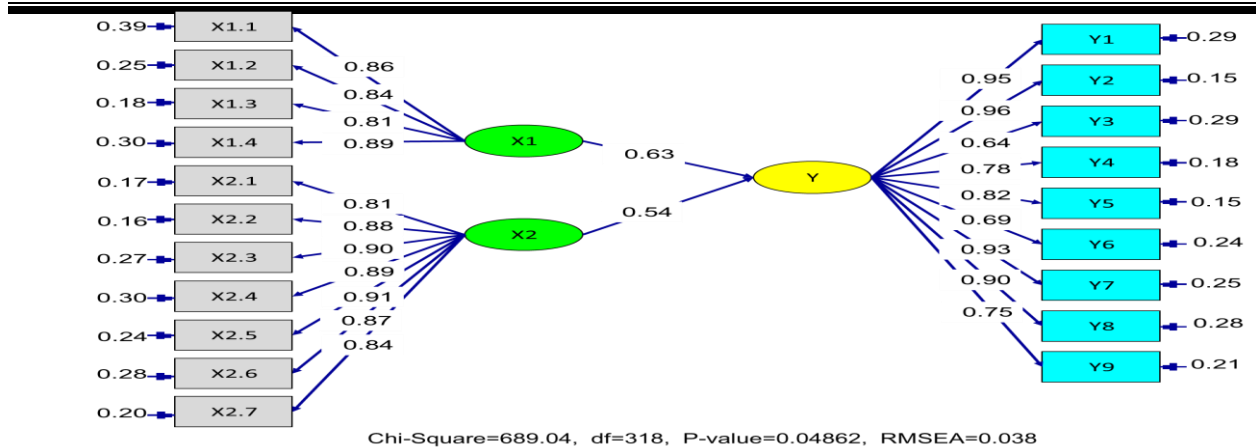
۱/۲۵۱	۱/۰۶۵	۱/۱۵۸	۰/۰۰۰	۳۱۹	۲۴/۴۳۶	عدالت و انصاف	اخلاق حرفه‌ای
۱/۳۸۸	۱/۲۴۳	۱/۳۱۵	۰/۰۰۰	۳۱۹	۳۵/۷۹۱	صداقت	
۱/۴۲۲	۱/۳۷۵	۱/۳۴۹	۰/۰۰۰	۳۱۹	۳۶/۰۷۸	مسئولیت‌پذیری	
۱/۴۶۱	۱/۳۲۰	۱/۳۹۰	۰/۰۰۰	۳۱۹	۳۸/۷۵۴	احترام به دیگران	
۱/۴۰۴	۱/۲۶۶	۱/۳۳۵	۰/۰۰۰	۳۱۹	۳۷/۹۰۶	وفاداری	
۰/۵۲۴	۰/۳۶۶	۰/۴۴۵	۰/۰۰۰	۳۱۹	۱۱/۰۹۲	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	
۱/۳۸۸	۱/۲۴۳	۱/۳۱۵	۰/۰۰۰	۳۱۹	۳۵/۷۹۱	همدردی با دیگران	
۱/۳۷۳	۱/۲۴۶	۱/۳۰۹	۰/۰۰۰	۳۱۹	۴۰/۷۳۱	اخلاق حرفه‌ای	

همان‌طور که در جدول شماره ۹ مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه متغیرها کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر برای همه موارد با ۹۵ درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین (نشان دهنده‌ی این است که میانگین بیشتر از ۳ می‌باشد) در وضعیت بالاتر از میانگین قرار دارند. به منظور تعیین الگوی مناسب برای مولفه‌های توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا. بر اساس فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردیده است در جدول ۱۰، بارهای عاملی هر یک از مولفه‌ها و شاخص‌ها آورده شده است.

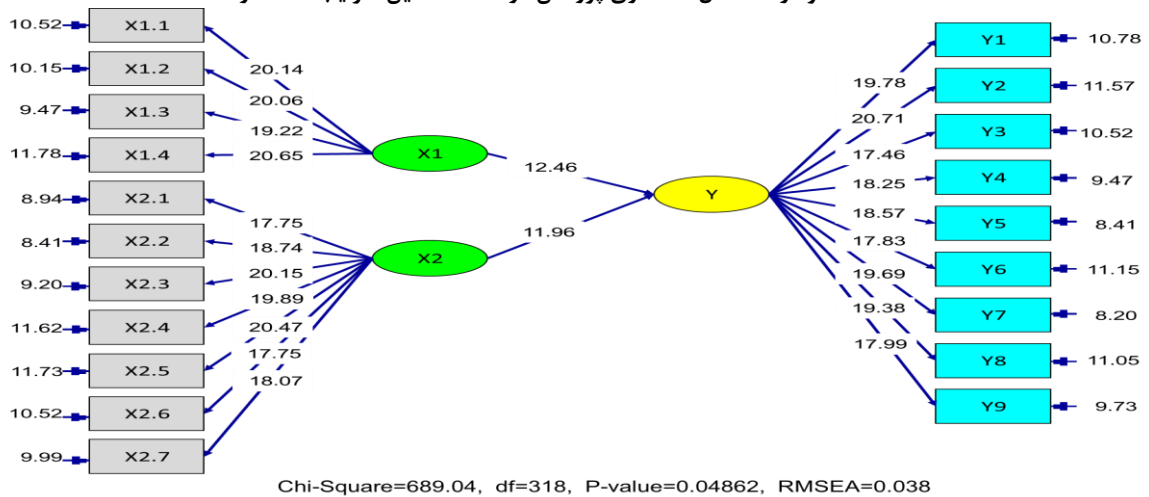
جدول (۱۰) بار عاملی مولفه‌های تحقیق

متغییر	مولفه	بار عاملی	مقدار t	وضعیت
فرهنگ سازمانی	درگیر شدن در کار	۰/۸۶	۲۰/۱۴	پذیرفته شد
	سازگاری	۰/۸۴	۲۰/۰۶	پذیرفته شد
	انطباق‌پذیری	۰/۸۱	۱۹/۲۲	پذیرفته شد
	رسالت	۰/۸۹	۲۰/۶۵	پذیرفته شد
اخلاق حرفه‌ای	عدالت و انصاف	۰/۸۱	۱۷/۷۵	پذیرفته شد
	صداقت	۰/۸۸	۱۸/۷۴	پذیرفته شد
	مسئولیت‌پذیری	۰/۹۰	۲۰/۱۵	پذیرفته شد
	احترام به دیگران	۰/۸۹	۱۹/۸۹	پذیرفته شد
	وفاداری	۰/۹۱	۲۰/۴۷	پذیرفته شد
	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۰/۸۷	۱۷/۷۵	پذیرفته شد
	همدردی با دیگران	۰/۸۴	۱۸/۰۷	پذیرفته شد

بار عاملی تمام مولفه‌ها بیشتر از ۰/۴ و در حد قابل قبولی قرار دارد. همچنین، با توجه به اینکه کلیه مقادیر آماره t مسیرها بزرگتر از ۲/۵۸ هستند، بنابراین ارتباط معناداری بین هر مولفه با هر متغییر وجود دارد که بررسی مدل نهایی تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد و در حالت معناداری ضرایب به ترتیب در نمودار شماره ۲ و ۳ نشان داده شده است.



نمودار (۲) مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



نمودار (۳) مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

همان‌طور که در نمودار ۲ و ۳ نشان داده شده است، کلیه‌ی مقادیر پارمترهای مربوط به مدل به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر نشان داده شده است که در جدول ۱۱ به صورت خلاصه آورده شده است.

جدول (۱۱) برآوردهای مربوط به مدل

وضعیت	مقدار t	ضریب مسیر	مسیر
پذیرفته شد	۱۲/۴۶	۰/۶۳	فرهنگ سازمانی → مدل توسعه افسران آما و کمیسر دریایی
پذیرفته شد	۱۱/۹۶	۰/۵۴	اخلاق حرفه‌ای → نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا

همان‌طور که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر تمام متغیرها بیشتر از ۰/۴ و در حد قابل قبولی قرار دارد. همچنین، با توجه به اینکه کلیه مقادیر آماره t مسیرها بزرگتر از ۲/۵۸ هستند، بنابراین ارتباط معناداری بین هر متغیر با مدل توسعه افسران آما و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا وجود دارد. جهت سنجش برازش مدل توسعه افسران آما و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا از شاخص‌های χ^2 و $RMSEA^{18}$ استفاده شده است، نتایج ارزیابی شاخص‌های برازش مدل در جدول ۱۲ مورد بررسی قرار گرفته است.

1. Chi-square

۱. Root Mean Square Error of Approximation

جدول (۱۲) شاخص‌های برازش تحلیل مسیر مدل

شاخص‌های برازش		نام شاخص
حد مجاز	مقدار	
کمتر از ۳	۲/۱۶	Chi-square/df (مجذور کای)
کمتر از ۰/۱	۰/۰۳۸	RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۸	CFI ^{۱۹} (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۱	NFI ^{۲۰} (برازندگی نرم شده)
بالاتر از ۰/۸	۰/۹۰	GFI ^{۲۱} (نیکویی برازش)
بالاتر از ۰/۸	۰/۸۲	AGFI ^{۲۲} (نیکویی برازش تعدیل شده)

با عنایت به χ^2/df بدست آمده (۶۸۹/۰۴) و میزان درجه آزادی ۳۱۸ میزان نسبت χ^2/df برابر عدد ۲/۱۶ می باشد که این مقدار بنا بر عقیده کلاین و موشبرگر^{۲۳} (۲۰۰۵: ۷۶) اگر بین ۰ تا ۳ باشد، قابل قبول است و هر چه این نسبت کوچکتر باشد برازش مدل بهتر است. همچنین مقدار ریشه میانگین خطای برآورد شده به مقدار ۰/۰۳۸ برآورد گردید که بنا بر عقیده (گلسونی^{۲۴}، ۲۰۰۷: ۴۵). مقدار این شاخص که در واقع همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است، برای مدل‌هایی که برازندگی خوبی داشته باشند کمتر از ۰/۰۵ است. مقادیر بالاتر از آن تا ۰/۰۸ نشان‌دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است و مدل‌هایی با اعداد ۰/۱ یا بیشتر برازش ضعیفی دارند. همانگونه که مشاهده می شود در سایر شاخص‌های برازش مدل نیز، مدل تهیه شده در وضعیت مطلوبی قرار گرفته است.

همچنین برای رتبه‌بندی ابعاد شناسایی شده توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی در نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ایران از ضرایب مسیر استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱۳ آمده است.

جدول (۱۳) وضعیت و رتبه‌بندی ابعاد

ابعاد	ضریب مسیر	میزان اهمیت
خلاقیت	۰/۹۵	۲
ایجاد رفتار مطلوب	۰/۹۶	۱
ارزیابی عملکرد	۰/۶۴	۹
انگیزش شغلی	۰/۷۸	۶
توانمندسازی	۰/۸۲	۵
اعتمادبه‌نفس	۰/۶۹	۸
آموزش کارکنان	۰/۹۳	۳
گزینش و استخدام	۰/۹۰	۴
الگوسازی و الگوپذیری	۰/۷۵	۷

همان طور که در جدول ۱۴ قابل مشاهده است ایجاد رفتار مطلوب دارای بیشترین اهمیت و ارزیابی عملکرد دارای کمترین اهمیت می‌باشد. با توجه به یافته‌های تحقیق مدل نهایی توسعه افسران آمادی و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران به شرح نمودار شماره ۳ ارائه شده است.

۲. Comparative fit index

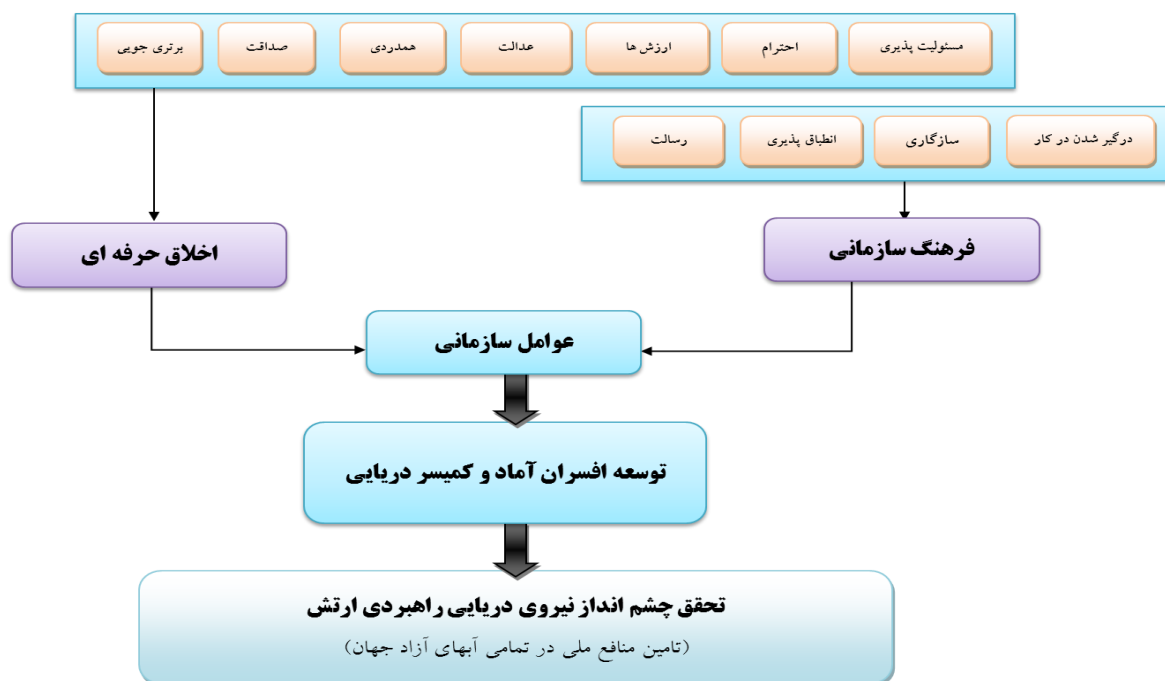
۳. Normed Fit Index

۴. Goodness of Fit Index

۵. Adjusted Goodness of Fit Index

۶. Klein & Moeschberger

۷. Golosnoy, et al



نمودار (۳) الگوی توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی

بحث و نتیجه گیری

ارائه مدل ساختاری توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی متناسب با مأموریت نیروی دریایی راهبردی آجا، مهم‌ترین دغدغه انجام این پژوهش است. پس مسئله اصلی پژوهش عبارت است از: «فقدان مدلی برای توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا متناسب با مأموریت راهبردی این نیرو». سؤال اصلی این پژوهش به این صورت مطرح شد که مدل مطلوب توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا بر اساس اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی، کدام است؟ یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که؛ آموزش به عنوان یکی از مولفه‌های توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی است. امروزه هیچ سازمانی بدون توجه به نیروی انسانی و نقش سازنده آن در ارائه خدمات، قادر به ادامه حیات نیست. در واقع میزان توانایی سازمان‌ها و شرکت‌ها، آموزش در شناسایی و حفظ نیروی کاری واجد شرایط می‌باشد و از عوامل مورد توجه در اتخاذ این توانایی پرورش و توسعه منابع انسانی است. نتایج نشان داد آموزش منابع انسانی به نقش و تاثیر استفاده از آموزش در توسعه نیروی انسانی برای ایجاد ثبات در سازمان‌ها و افزایش اعتماد به نفس در جهت توانمندی کار و رشد و پرورش شغلی در راستای نیل به اهداف سازمانی موثر می‌باشد. این نتایج با پژوهش‌های احمدوند و یآوری (۱۳۸۷) و نحوی (۱۳۸۳) همخوانی داشته و در یک راستا می‌باشد.

اعتماد به نفس به عنوان یکی دیگر از مولفه‌های توسعه منابع انسانی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد مولفه اعتماد به نفس یکی از اصلی‌ترین مولفه‌های توسعه منابع انسانی در حوزه افسران کمیسر دریایی در نداجا می‌باشد. نتایج نشان داد که حقیقت جامعه امروزی این است که اگر انسان‌ها، احساس بهتری نسبت به کاری داشته باشند، موفقیت در آن کار بیشتر خواهد بود. سازمان‌ها نیز از این موضوع مستثنی نیستند. زیرا اگر سازمانها منابع انسانی با اعتماد به نفس در اختیار داشته باشند زمینه تحقق مأموریت‌های

آنها فراهم تر می گردد. این نتایج با پژوهش ریگی و رایان^{۲۵} (۲۰۱۸) همراستا بوده و اعتماد به نفس یکی از مولفه های توسعه منابع انسانی در نظر گرفته شده است. **توانمندسازی** نیز به عنوان یکی از مولفه های توسعه منابع انسانی شناسایی شده است. نتایج نشان داد که شایستگی، استقلال، مؤثر بودن، معنی دار بودن و اعتماد بر توسعه منابع انسانی مؤثر می باشند که همگی آنها از مولفه های توانمندسازی هستند. نتایج این بخش با پژوهش اسپریتزر^{۲۶} (۱۹۹۵) همراستا بوده است.

الگوسازی و الگوپذیری بر توسعه منابع انسانی مؤثر است. براساس پیشینه پژوهش نظریه یادگیری اجتماعی و با استفاده از رویه های تدوین شده به وسیله هرسی و گلداسمیت^{۲۷} (۲۰۱۴)، الگوسازی رفتار، برای اثربخش تر ساختن سرپرستان عملیاتی و نیز جهت بهبود عملکرد سازمانی، روش بسیار خوبی است و نتایج، نشان دهنده تاثیر موارد مذکور بر توسعه افسران مدیریت و کمیسر دریایی در نداجا می باشد. **گزینش و استخدام** به عنوان یکی از مولفه های توسعه منابع انسانی می باشد. استخدام از مهم ترین اقدامات و تصمیمات در حوزه مدیریت منابع انسانی است؛ آنقدر مهم که برخی از پژوهش های پیشین، استخدام را سنگ بنای موفقیت سازمان ها می دانند. استخدام افراد مناسب و شایسته کمک می کند تا استراتژی های سازمان به خوبی تحقق یابد. احمدوند (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نکته دست یافت که استخدام کارکنان خلاق، سازمان را خلاق و استخدام کارکنان منظم، سازمان را منظم می کند. بر همین اساس نتایج این پژوهش با پژوهش های پیشین ذکر شده همراستا بوده است. **خلاقیت** یکی از مؤلفه های توسعه افسران مدیریت و کمیسر دریایی می باشد. همچنین مبانی نظری پژوهش این حقیقت را نشان داد که مشارکت همه جانبه و به ویژه فکری کارکنان سازمان جهت تحقق اهداف آن سازمان ضرورتی اساسی است. چنانچه افراد خلاق و صاحب اندیشه تعالی سازمان با تفکر و خلاقیت مشارکتی سازمان را یاری دهند انواع مسائل سازمانی راحت تر و سریع تر حل خواهد شد. همچنین تفکر و خلاقیت مشارکتی، موجب هم افزائی تفکر و خلاقیت تک تک افراد سازمان بوده و از زمینه های توسعه منابع انسانی سازمان است (کلر و پرایس^{۲۸}، ۲۰۱۱). **ایجاد رفتار مطلوب** یکی از مؤلفه های توسعه منابع انسانی در افسران مدیریت و کمیسر دریایی در نداجا می باشد. بر این اساس رفتاری که متناسب با وظایف محوله در سازمان باشد به عنوان رفتار مطلوب در نظر گرفته شده و میتواند رویکرد توسعه یافتگی را در منابع انسانی نشان دهد.

عملکرد و ارزیابی صحیح، از دیگر ویژگی توسعه یافتگی منابع انسانی در سازمان است. حفظ یک سیستم کاری با عملکرد بالا شامل توسعه برنامه های آموزشی، استخدام افراد با مجموعه مهارتهای جدید و استقرار پاداش برای رفتارهایی مانند کار تیمی، انعطاف پذیری و یادگیری است و بر همین اساس نتایج پژوهش های مذکور با این پژوهش همراستا می باشد (بسانت و همکاران^{۲۹}، ۲۰۰۱). **انگیزش** به عنوان موتور محرک عملکرد و رفتار منابع انسانی مطرح بوده و انگیزش به عنوان یکی از مؤلفه های توسعه افسران مدیریت و کمیسر دریایی نداجا مطرح می باشد. نتایج این حوزه با پژوهش های پاداش و گل پور (۱۳۸۹) و لئونیدو^{۳۰} (۲۰۱۸) همراستا می باشد.

همچنین تمام ابعاد توسعه (آموزش، اعتماد به نفس، توانمندسازی، الگوسازی و الگوپذیری، گزینش و استخدام، خلاقیت، ایجاد رفتار مطلوب، ارزیابی عملکرد و انگیزش)، در آزمون t- تک نمونه ای دارای اختلاف میانگین مثبت بوده که نشان دهنده این است که این ابعاد در وضعیت بالاتر از میانگین قرار دارند.

همچنین نتایج این تحقیق نشان داده است که تمام ابعاد اخلاق حرفه ای (عدالت و انصاف، صداقت، مسئولیت پذیری، احترام به دیگران، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی و همدردی با دیگران) و فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری، رسالت) در نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران، در آزمون t- تک نمونه ای دارای اختلاف میانگین مثبت بوده که نشان دهنده این است که این ابعاد در وضعیت بالاتر از میانگین قرار دارند. پس در ارزیابی کلی از متغیرهای اخلاق حرفه ای

1. Rigby & Ryan
۱. Spreitzer
۲. Hersey & Goldsmith
۳. Keller & Price
۴. Bessant et al.
۵. Leonidou

و فرهنگ سازمانی و ابعاد آن در نیروی دریایی راهبردی، باید اذعان داشت نزدیک بودن این متغیرها و ابعاد آن‌ها به توزیع نرمال، حکایت از وضعیت مطلوب فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران دارد از این رو، نتایج پژوهش با نتایج پژوهش‌های نیری و همکاران (۱۳۹۵)، مظاهری‌راد (۱۳۹۱)، پاداش و گل‌پرور (۱۳۸۹)، الوانی و همکاران (۱۳۸۹)، تولایی (۱۳۸۸)، باتای^{۳۱} (۲۰۱۸)، لنیدو (۲۰۱۸)، و سانیه^{۳۲} (۲۰۰۷) همخوانی و سازگاری دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داده است که ایجاد رفتار مطلوب دارای بیشترین اهمیت و ارزیابی عملکرد دارای کمترین اهمیت می‌باشد. برای رتبه‌بندی ابعاد شناسایی شده توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی در نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ایران از ضرایب مسیر استفاده گردید. همچنین اولویت دیگر ابعاد توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی به ترتیب عبارتند از: ۱- ایجاد رفتار مطلوب، ۲- خلاقیت، ۳- آموزش کارکنان، ۴- گزینش و استخدام، ۵- توانمندسازی، ۶- انگیزش شغلی، ۷- الگوسازی و الگوپذیری، ۸- اعتمادبه‌نفس و ۹- ارزیابی عملکرد.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که بین فرهنگ سازمانی و متغیر توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا رابطه معنی‌داری وجود دارد. از این رو، مدیران نداجا می‌توانند با تکیه و تقویت فرهنگ سازمانی موجب تقویت ابعاد توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا شوند. برای مثال بدین منظور می‌توانند با ایجاد علاقه به کار در منابع انسانی و درگیر کردن آن‌ها به کار موجب تقویت اعتمادبه‌نفس، افزایش عملکرد، انگیزش و خلاقیت شوند.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهند که بین اخلاق حرفه‌ای و متغیر توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا رابطه معنی‌داری وجود دارد. از این رو، مدیران نداجا می‌توانند با تکیه و تقویت اخلاق حرفه‌ای سازمانی موجب تقویت ابعاد توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا شوند. برای مثال بدین منظور می‌توانند با تقویت و بهبود رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی موجب تقویت افزایش عملکرد، انگیزش، خلاقیت و الگوسازی و الگوپذیری شوند.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد در محیط‌های آموزشی این نیرو، مهارت‌های مبتنی بر مسئولیت‌پذیری آموزش داده شده و جهت این مهم می‌توان از سبک‌های مدیریتی تفویضی استفاده نمود.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد به منظور تحقق چشم‌انداز نیروی دریایی در انتصاب مدیران سطح اخلاق حرفه‌ای آنها مد نظر قرار گرفته و جهت این مهم معاونت نیروی انسانی نداجا در مدیریت ارزیابی مساله فوق را مد نظر قرار دهد.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد در آزمون‌های استخدامی سطح اقتدار فردی و ویژگی‌های برتری جویی و رقابت‌پذیری داوطلبان مورد سنجش قرار گرفته و بدین منظور اداره بهداشت، درمان و امداد نداجا از روانشناسان حوزه طب و پیشگیری بهره‌برداری نماید.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد در انتصاب مدیران ویژگی‌های صداقت و احترام آنها مد نظر قرار گرفته تا فرهنگ صداقت در سازمان نهادینه گردد.

منابع

- احمدوند، ع. م.، و یآوری بافقی، ا. (۱۳۸۸). الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران. علوم اسلامی، ۷۵.
- آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه ی سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- الوانی، س. م.، حسن پور، ا.، و داوری، ع. (۱۳۸۹). تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق. اخلاق در علوم و فناوری، ۲۵-۳۴، (۴)۵.
- پاداش، ف. و گل‌پرور، م. (۱۳۸۹). رهبری اخلاق‌مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و توسعه کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، (۲)۵.

- تولایی، ر. (۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۲۵(۶)، ۴۴-۴۵.
- حاجی کریمی، ع.، و کریمی جعفری، ف. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در تحقق مدل تعالی سازمانی در شرکت مزدا یدک. *اطلاع رسانی مدیریت*، ۱۹۰، ۲۲-۳۱.
- خاکی، غ. (۱۳۹۲). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی. انتشارات درایت، تهران.
- مظاهری راد، ح. (۱۳۹۱). مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان ها. *فصلنامه مهندس مشاور*، ۶۴، ۷۳-۸۹.
- نحوی، م. (۱۳۸۳). نقش آموزش در توسعه منابع انسانی و تبیین استراتژی آموزشی نیروی دریایی ارتش ج.ا. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه امام خمینی.
- نصری، ف.، و عیوض خانی، ع. (۱۳۹۱). مبانی دریانوردی. نوشهر: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره).
- نیروی، ش.، گل پرور، م.، و مهداد، ع. (۱۳۸۹). نقش ارزش های اخلاقی و رهبری اخلاق مدار بر کاهش تنش شغلی کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۳(۳)، ۲۶-۳۹.
- Akdere, M., & Krichner, M. (2018). Military leadership development strategies: implications for training in non-military organizations. *Industrial and Commercial Training*, 2, 457-466.
- Anderson, G. (2006). *Human Resources Development Program*. The Stuart Publication. Washington D. G.
- Arthur, J. B. (2017). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management journal*, 37(3), 670-687.
- Aycan, Z., Kanungo, R. N., & Jai B. P. (1991). Organizational Culture and Human Resource Management Practices: The Model of Culture Fit. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, No. 501.
- Bathaiy, H. (2018). *Analytical Ethics*. Tehran University Publications: Tehran.
- Babnik, K., Breznik, K., Dermol, V., & Trunk Širca, N. (2014). The mission statement: organisational culture perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 114(4), 612-627.
- Bamberger, P., & Fiegenbaum, A. (1996). The role of strategic reference points in explaining the nature and consequences of human resource strategy. *Academy of Management Review*, 21(4), 926-958.
- Bessant, J., Caffyn, S., & Gallagher M. (2001). An evolutionary model of continuous improvement behavior. *Tech novation*. 21(2), 67 – 77.
- Bonham, L. A. (2005). Self-Directed Learning Readiness Scale: What Does It Measure? *Education & Educational Research*, 41 (2), 92-99.
- Budhwar, P., & Debrah, Y. A. (2019). Future research on human resource management systems in Asia. *Asia Pacific Journal of Management*, 26(2), 197-218.
- Cadden, T., Humphreys, P., & McHugh, M. (2010). The Influence of Organizational Culture on
- Christie, M., Conrad, L. & Fazey, I. (2018). Incorporating people's perception into landscape planning: ethical challenges in dealing with diversity of opinion within a community. In *Environmental Ethics: Sustainability and Education*. Inter-Disciplinary. Net.
- Cohen, A. I. (2016). Ethics and professional practice. *Practicing Professional Ethics in Economics and Public Policy*, 3(1), 237-244.
- Erickson, M. E. (2017). Modeling and role-modeling. *Nursing Theorists and Their Work-E-Book*, 3, 398.
- Garcia, J., Klingel, J., Mull, J., Summers, D., & Taylor, V. (2006). *Army transformation leadership: A study of core competencies for civilian leadership*. Naval Postgraduate school monterey: CA.
- Goffman, C., & Waterman, D. (1960). Basic sequences in the space of measurable functions. *Proceedings of the American Mathematical Society*, 11(2), 211-213.
- Gözükara, İ., Çolakoğlu, N., & Şimşek, Ö. F. (2018). Development culture and TQM in Turkish healthcare: importance of employee empowerment and top management leadership. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-17.
- Gómez-López, R., López-Fernández, M. C., & Serrano-Bedia, A. M., (2017). Implementation barriers of the EFQM excellence model within the Spanish private firms. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28, 695-711.
- Haugen, L. K. (2010). The case for complexity: A look at the relationship between individual and structure from the inside out. *Human Resource Development International*, 9, 49-67.
- Kanapathy, K., Bin, C. S., Zailani, S., & Aghapour, A. H. (2017). The impact of soft TQM and hard TQM on innovation performance: the moderating effect of organisational culture. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 20, 429-461.
- Kagitcibasi, C. (2017). *Family, self, and human development across cultures: Theory and applications*. Routledge: LosAngeles.

- Keller, S., & Price, C. (2011). Organizational Health: The Ultimate Competitive Advantage. *McKinsey Quarterly*, 1-13.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organisational Behaviour*. Willy: Amsterdam.
- Kumari, M. (2017). Professional ethics in teacher education: Need of hour. *International Journal of Advanced Research and Development*, 2, 263-264.
- Laili Jabar, I., Ismail, F., & Aziz, N. M. (2018). Managing IBS Project: The evolving roles and competencies of project manager. *Asian Journal of Behavioural Studies*, 3(11), 117-125.
- Mahbanooei, B., Gholipour, A., & Abooyee Ardakan, M. (2016). A competency model for general health managers. *Iranian Journal of Management Studies*, 9(2), 217-241.
- Martin, F. (2000). Business strategy, work processes and human resource training: are they congruent?. *Journal of organizational behavior*, 21(3), 283-297.
- Mundell, R. M. (2009). *Empowerment: A 21st Century Critical Leader Core Competency*. Barracks: PA.
- Peterson, E. R. (2016). Improve employee leadership with ideas borrowed from the military. *T&D Magazine*, 1, 5-41.
- Petrie, N. (2015). *Future trends in leadership development*. Springs: Colorado.
- Rezaei, G., Mardani, A., Senin, A. A., Wong, K. Y., Sadeghi, L., Najmi, M., & Shaharoun, A. M. (2018). Relationship between culture of excellence and organisational performance in Iranian manufacturing companies. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(1), 94-115.
- Yardley, T. (2017). Training of new managers: why are we kidding ourselves. *Industrial and Commercial Training*, 49