

بررسی تاثیر عوامل سازمانی و عملکردی بر توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا.

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

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تاثیر عوامل سازمانی و عملکردی بر توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا. است بر این اساس تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی است. 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. روش اجرایی این تحقیق آمیخته کیفی و کمی است که ابتدا از روش کیفی داده بنیاد با استفاده از روش کد گذاری، شاخص‌ها و متغیرهای تعیین و سپس جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از پرسش نامه به روش کمی معادلات ساختاری استفاده شده است که روایی آن از روش روایی همگرا و روایی واگرا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس (Smart PLS) انجام شده است. با توجه به تجزیه و تحلیل‌های انجام شده، نتایج این تحقیق نشان داده است که عوامل سازمانی و عملکردی بر توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا. تاثیر دارند و بر این اساس در انتهای تحقیق مدلی جهت توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا. ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، افسران آماد و کمیسر دریایی، نیروی دریایی راهبردی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۷/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۲/۱۶

^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

یکی از وظایف و فرایندهای اصلی در چرخه منابع انسانی، توسعه منابع انسانی است. ارائه توسعه سازمانی، منجر به استفاده بهینه از پتانسیل‌های انسانی و بهبود عملکرد انسانی و افزایش کارایی سازمان می‌شود (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۵). امروزه سازمان‌ها تمامی توان بالقوه کارکنان خود را در سطوح فردی، گروهی و سازمانی مدیریت کرده، توسعه داده و به کار می‌گیرند. مبانی توسعه را در مدیران و کارکنان ترویج داده، آنان را در امور مشارکت داده و توانمند می‌کنند. در چنین حالتی کارکنان و مدیران که از عوامل اساسی و مهم تعالی سازمانی می‌باشند، در راستای بهبود و ارتقای سازمان گام‌های مؤثری بر می‌دارند (جاگر^۱، ۲۰۱۷: ۵۸۲). 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. اندرو، کاراسمانی، لوکا و ارلیچ^۲ (۲۰۱۷) تصریح می‌کنند که بین توانمندی‌های مدیریتی شرکت‌ها قبل از ایجاد بحران و عملکرد شرکت‌ها در دوران بحران رابطه مثبت قوی وجود دارد. توانمندی مدیران ارشد کمک می‌کند که مشکلات و ضعف‌های عملکردی در دوران بحران کاهش یابد و این امر سبب افزایش ارزش افزوده می‌گردد (اندرو و همکاران، ۲۰۱۷). بورا و باتولا^۳ (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان «نقش تحصیلات در توسعه منابع انسانی: مسائل و چالش‌ها»، نقش آموزش در توسعه مدیران را مورد مطالعه قرار دادند. در نتیجه این پژوهش نشان داده شد که آموزش کارکنان علاوه بر تاثیر مستقیم در توسعه آن‌ها با تاثیرگذاری بر عوامل دیگری چون توسعه اجتماعی و اخلاقی یکی از عوامل موثر در توسعه انسانی محسوب می‌شود (بورا و باتولا، ۲۰۱۷).

روح کلی حاکم بر سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران «قدرت اول شدن در منطقه» می‌باشد و جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز دارای ویژگی‌های «امن، مستقل و مقتدر با سامانه دفاعی مبتنی بر بازدارندگی همه جانبه می‌باشد». نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های قدرت نظامی و به تبع آن قدرت ملی، باتوجه به پیشرفت سریع فناوری و تحولات در تجهیزات نظامی، تاکتیک‌ها و تکنیک‌های به‌کارگیری آن، نیازمند منابع انسانی متخصص، توسعه‌یافته و توانمند است.

شرایط تغییرات پُرشتاب کنونی و رشد نیازهای نوشوندگی در عرصه نظام‌ها و زیر نظام‌های مختلف، الزام‌های جدیدی را به آن‌ها تحمیل می‌نماید و همه سازمان‌ها را به تجربه‌کردن الگوهایی جدید واداشته است و همراه با افزایش رقابت جهانی، آنان را مجبور کرده است تا در شیوه‌های انجام کار خود، تفکری دوباره کرده و فعالیت‌های خود را مجدد سازماندهی کنند (لیو و کو^۴، ۲۰۱۱). لذا نظام توسعه در نیروی دریایی ج.ا.ا نیز اگر نتواند خود را با این الزامات و ویژگی‌ها، همگام و هماهنگ نماید؛ به لحاظ فلسفه وجودی و انجام مأموریت خود دچار نقص، رکود و ناکارآمدی می‌گردد. یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی ندادجا به مزیت رقابتی در شرایط فعلی با توجه به وسعت، پیچیدگی، رقابت شدید، دگرگونی‌های محیطی، تحولات نظامی، سیاسی و...، توانمندسازی افسران و فرماندهان این نیرو به‌عنوان یکی از اهرم‌های کلیدی است و این مهم، جز با اعمال برنامه‌های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی و توسعه‌ای، امکان‌پذیر نخواهد بود. توجه به این مطلب ضرورت پرداختن به پژوهش‌هایی از این دست را بیش‌تر می‌نمایاند

همچنین گراوان و همکاران^۵ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «نقش توانایی‌های شناور در توسعه منابع انسانی» یک چارچوب مفهومی برای توسعه منابع انسانی استراتژیک ارائه می‌دهد. این مطالعه از نوع مفهومی بوده و ارتباط توسعه منابع انسانی را با مولفه‌هایی همچون توانایی تغییرات و خلاقیت، مقیاس‌پذیری و آموزش سازمانی نشان می‌دهد (گراوان و همکاران، ۲۰۱۶).

1. Jaeger
۲. Andreou, Karasmani, Louca & Ehrlich
۲. Borra & Bathula
2. Liu & Ko
۳. Garavan et al.

یکی از عوامل توسعه منابع انسانی، فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل سازمانی است. فرهنگ سازمانی برگرفته از فرهنگ ملل، عقاید، ارزش‌های جامعه و... است که به صورت انگیزه‌های رفتاری، عاملی تعیین‌کننده در توسعه مدیران و کارکنان محسوب می‌گردد.

رضایی و همکاران^۱ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «رابطه بین فرهنگ متعالی و عملکرد کارکنان» انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بوده و نتایج حاصل از آن نشان دادند که فرهنگ سازمانی متعالی بر بهبود عملکرد کارکنان موثر است (رضایی و همکاران، ۲۰۱۸). موسوی و همکاران^۲ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی بر نتایج عملکرد کارکنان در شعبات بانکها» انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی بوده و نتایج حاصل از آن نشان داده است که فرهنگ سازمانی بر بهبود نتایج عملکردی کارکنان نقش تأثیرگذاری دارد (موسوی و همکاران، ۲۰۱۶).

کاناپاتی^۳ و همکارانش (۲۰۱۷)، در پژوهش خود بر نقش فرهنگ سازمانی بر بهتر اجرا شدن مدل توسعه سازمانی در سازمان‌ها تاکید می‌کنند. آن‌ها اظهار می‌دارند که فرهنگ سازمانی به دلیل تأثیرگذاری بر نوآوری سازمانی می‌تواند بر این مدل مؤثر باشد (کاناپاتی و همکاران، ۲۰۱۷).

گوزوکارا و همکاران^۴ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «توسعه فرهنگ و تعالی سازمانی: نقش توانمندسازی کارکنان و مدیران ارشد» انجام دادند. این پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی بوده و نتایج حاصل از آن نشان دادند که توانمندسازی کارکنان بر فرهنگ و تعالی سازمانی آنان تأثیر معناداری دارد (گوزوکارا و همکاران، ۲۰۱۸). جانسون و همکاران^۵ (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان «عملکرد رهبری، فرهنگ سازمانی با کیفیت در سازمان‌های استراتژیک» انجام دادند. این پژوهش از نوع کیفی بوده و نتایج حاصل از آن نشان داد که از بین مولفه‌های فرهنگ، درگیری در شغل و مشارکت در فرهنگ سازمانی بر بهبود عملکرد سازمان‌ها تأثیرگذارند (جانسون و همکاران، ۲۰۱۵).

عوامل عملکردی کارکنان مانند عامل اخلاق حرفه‌ای از جمله عوامل موثر دیگر بر توسعه منابع انسانی محسوب می‌گردد. با پیشرفت تکنولوژی، سازمان‌ها نیز پیچیده‌تر شده و به دنبال آن میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری نیز شکل نوین‌تری به خود گرفته است. به همین منظور توجه ویژه‌ای به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در کارکنان و مدیران معطوف شده است. اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی تاکید دارد و به اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است. نتیجه تحقیق لنیندو (۲۰۱۸)، در زمینه اخلاق حرفه‌ای نشان داد که همه افراد شاغل به خوبی از آئین‌نامه اخلاقی سازمان خود باخبرند و حتی بخش اعظمی از آن‌ها علاقه‌مندند تا در فرآیند تدوین و بروزرسانی آن شرکت داشته باشند. در نتیجه تأکید شده است که آموزش سالیانه و انگیزه بخشی به کارکنان در بروزرسانی مؤسسه نسبت به آئین‌نامه اخلاقی مؤثر بوده و منجر به کاهش موارد غیر اخلاقی در سازمان می‌گردد (لنیندو، ۲۰۱۸).

اندریت و همکارانش^۶ (۲۰۱۷) بر نقش اخلاق حرفه‌ای در توسعه کارکنان تاکید دارند و عنوان می‌کنند که اخلاق حرفه‌ای از لحاظ روانی می‌تواند بر توسعه عملکرد کارکنان و مدیران تأثیر به‌سزایی داشته باشد (اندریت و همکاران، ۲۰۱۷: ۸۲). گومز و همکارانش^۷ (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود به لزوم رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان تاکید دارند و این مهم را سر منشاء بهره‌وری کارکنان و مدیران در سازمان می‌دانند (گومز و همکاران، ۲۰۱۷: ۶۹۶). اهمیت موارد عنوان شده جهت رشد و تعالی هر سازمان امری ضروری می‌باشد که در این میان نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا. نیز از این قاعده مستثنی نبوده و بی شک

۴. Rezaei et al

۵. Mousavi

۱. Kanapathy, et al

۶. Gözükarar et al

۷. Johnston et al

۳. Leonidou

۲. Andrade, et al

۳. Gómez-López, et al

وجود افسرانی آگاه با تخصص آماد و کمیسر دریایی جهت طراحی، تدوین و اجرای سازوکارهای لازم جهت حداکثر بهره‌مندی سازمان از منابع محدود آمادی و اولویت‌بندی تخصیص منابع به برنامه‌ها امری حیاتی است.

در نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، افسران آماد و کمیسر دریایی طیف مهمی از فرماندهان و مدیران محسوب می‌گردند که وظیفه نظارت و کنترل بر امر آماد رسانی را به‌عهده دارند. انجام مؤثر و بهینه این مسئولیت توسط افسران مذکور، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیروزی عرصه نبرد دارد. چراکه حفظ آمادگی و تداوم عملیاتی نیروی نظامی به نحوه آماد و پشتیبانی آن بستگی دارد و ضعف در آماد و پشتیبانی، می‌تواند عواقب جبران‌ناپذیری همانند شکست و به خطر افتادن امنیت جامعه را به دنبال داشته باشد. لذا توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی می‌تواند در همین راستا بسیار مؤثر واقع شود.

در مجموع عدم اقدام به طراحی مدلی جامع و کارآمد برای توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران براساس عوامل سازمانی و عملکردی سبب می‌شود که آنان نتوانند در شرایط پیچیده، درست و به موقع به وظایف خود عمل نمایند و سازمان را از جهت آمادگی دفاعی با چالش جدی مواجه سازند؛ به طوری که قادر به مقابله با تهدیدها نبوده و این امر صدمات غیر قابل‌جبرانی بر پیکره سازمان و کشور وارد می‌سازد. از آن‌جا که هرگونه تغییر و تحول در الگوها از نظر ساختار، نظام، محتوا، فرآیندها و کارکردها و انطباق این عناصر با رسالت، اهداف و دکرترین نیروی دریایی می‌بایست نظام‌یافته و از پشتوانه علمی و تجربی لازم برخوردار باشد، لذا ضرورت انجام این پژوهش مورد قبول نداجا قرار گرفت و مقرر شد مدل ساختاری توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر اساس عوامل سازمانی و عملکردی ارائه و بر مبنای مأموریت و مطلوب‌های راهبردی پیش‌گفته و تغییر و تحولات در محیط سازمان و محیط پیرامونی و نیاز واقعی یگان‌های عملیاتی، پایه‌ریزی علمی شود و افزون بر این، با جستجو در ادبیات غنی و متون دینی راه شناخت و رشد توانمندی‌ها و تعالی اخلاقی و معنوی افسران را با معارف ناب اسلامی تسهیل گرداند. در این راستا، می‌توان به اختصار برخی از فواید احتمالی آتی و آنی که با اجرا و یا تقویت مدل توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی براساس عوامل عملکردی (اخلاق حرفه‌ای) و عامل سازمانی (فرهنگ سازمانی) در نداجا متصور می‌گردد. با عنایت به موارد پیش‌گفته در حوزه توسعه انسانی و با نگاهی جامع به ساختار و فرآیندهای توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی و بر اساس مطالعه و بررسی اسناد و سوابق ارزیابی‌ها و بازخوردهای موجود در بخش‌های ستادی نداجا و همچنین بنابر نظر فرماندهان مناطق عملیاتی در مصاحبه‌های حضوری به همراه تجربه محقق، مؤید این است که ساختار کنونی؛ در قالب یک مدل علمی و برنامه جامع و براساس دیدگاه و نیازهای عملیاتی جدید نیست و در شرایط متغیر کنونی و گسترش مأموریت راهبردی نداجا، آن‌طور که شایسته است؛ نمی‌تواند بستری مناسب برای توسعه آنان در ابعاد مختلف فراهم نماید.

به همین منظور، محقق طراحی یک مدل مدون، علمی و پاسخ‌گو به نیاز واقعی و آینده نیروی دریایی راهبردی را به عنوان یک اقدام اساسی در جلوگیری از بروز مشکلات عنوان شده می‌داند و معتقد است که این الگو می‌تواند یکی از پیشران‌های بنیادی و سازنده برای کسب ظرفیت‌های بالقوه توسعه‌ای، بینشی و مهارتی این افسران در تحقق اهداف راهبردی نداجا باشد. 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 عوامل سازمانی و عملکردی 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 عوامل سازمانی و عملکردی، کدام است؟

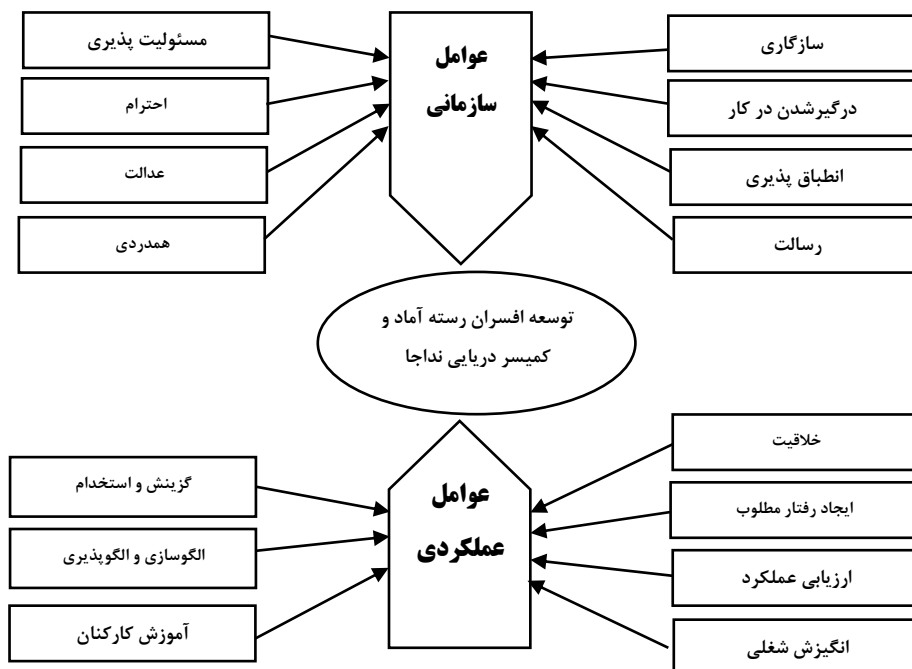
بر این اساس جهت دستیابی به این سوال اصلی، سوالات فرعی زیر در این تحقیق مشخص گردیده است:

- ابعاد و وضعیت توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی در نداجا چگونه است؟

- وضعیت عوامل سازمانی و عملکردی در نیروی دریایی ارتش ج.ا. چگونه است؟

- چه روابط علی بین هر یک از عوامل سازمانی و عملکردی با توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا وجود دارد؟

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



نمودار (۱) مدل مفهومی تحقیق

مدل ارائه شده فوق که با استفاده از مبانی نظری، پیشینه تحقیق و روش دلفی استخراج شده است با استفاده از روش تحلیل مسیر (Path Analysis) و با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس (Smart PLS) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است که در نتایج آن در قسمت یافته‌های پژوهش نشان داده شده است.

روش تحقیق

با توجه به اهداف این تحقیق، این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا و ماهیت، پژوهش توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. 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 می‌شود. شامل کلیه فرماندهان، مدیران، متخصصان و اساتید رسته آماد و کمیسر دریایی درنداجا با سابقه خدمت و حداقل میزان تحصیلات کارشناسی عالی به بالا و مجموعاً ۱۵۳۵ نفر می باشند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، پرسش‌نامه می‌باشد که از سه قسمت، معرفی، سوالات جمعیت شناختی و سوالات سنجش متغیرها و فرضیات تحقیق تشکیل و جهت سنجش متغیرهای تحقیق از طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده شده است. جهت سنجش پایایی پرسش‌نامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و برای ارزیابی روایی پرسشنامه نیز دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا به کار گرفته شد مقادیر قابل قبول برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ تعریف شده

است (مؤذن جمشیدی و خانی^۱، ۲۰۱۳)، که همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود تمامی مقادیر گزارش شده در جایگاه مناسبی از محدوده قابل قبول قرار دارند. بنابراین، سازه‌های مورد مطالعه به گونه‌ای مطلوب از پایایی برخوردار هستند. همچنین بررسی معیار AVE که بیانگر میانگین واریانس استخراج شده است نشان می‌دهد که تمامی سازه‌ها مقداری بالاتر از حداقل قابل قبول یعنی ۰/۵ دارند.

جدول (۱) پایایی و روایی سازه‌های تحقیق

| سازه‌های تحقیق | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | روایی همگرا |
|---------------------------|---------------|---------------|-------------|
| توسعه افسران کمیسر دریایی | ۰/۹۷۳ | ۰/۹۷۵ | ۰/۷۲۶ |
| عوامل سازمانی | ۰/۹۸۰ | ۰/۹۸۲ | ۰/۷۳۸ |
| عوامل عملکردی | ۰/۹۸۲ | ۰/۹۸۳ | ۰/۷۹۹ |

برای سنجش روایی واگرا از روش فورنل لارکر (۱۹۸۱) استفاده می شود. در این روش برای بررسی روایی واگرا، مقایسه جذر AVE هر سازه روی قطر اصلی ماتریس همبستگی با مقادیر همبستگی بین سازه‌ها صورت می‌گیرد. ملاک معنی‌داری در این روش، بزرگتر بودن جذر AVE از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر است (مؤذن جمشیدی و خانی^۱، ۲۰۱۳). همانطور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود تمامی سازه‌ها از نظر روایی واگرا اعتبار مناسب دارند.

جدول (۲) ماتریس سنجش روایی واگرایی سازه‌های تحقیق

| استعداد متنوع | تحصیلات هوش‌مندانه | قابلیت استخدامی | سازه‌های تحقیق |
|---------------|--------------------|-----------------|---------------------------|
| | | ۰/۸۵۲ | توسعه افسران کمیسر دریایی |
| | ۰/۸۹۴ | ۰/۴۸۸ | عوامل سازمانی |
| ۰/۸۵۹ | ۰/۶۴۴ | ۰/۴۴۸ | عوامل عملکردی |

پس از جمع‌آوری اطلاعات برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه اندازه در خصوص سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول باشند، باید در مرحله نخست کلیه متغیرهای مشاهده شده به طور مجزا آزمایش شوند. برای ارزیابی برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده می‌شود که طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{Avg(Communalities) \times Avg(R^2)}$$

جدول (۳) شاخص‌های کلی برازش مدل

| متغیر پنهان | مقادیر اشتراکی Communalities | توان دوم ضرایب همبستگی R ² |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------------|
| توسعه افسران کمیسر دریایی | ۰/۷۲۶ | ۰/۷۹۶ |
| عوامل سازمانی | ۰/۷۳۸ | * |
| عوامل عملکردی | ۰/۷۹۹ | ۰/۲۷۹ |
| GOF | ۰/۶۳۶ | |

برای بررسی برازش مدل کلی مقادیر $GOF = ۰/۱$ میزان کم، $GOF = ۰/۲۵$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = ۰/۳۶$ برای سنجش اعتبار مدل های PLS به کار می‌رود. حصول مقدار $۰/۶۳۶$ برازش قوی و بسیار مناسب مدل کلی را تایید می‌کند.

¹ Moazen Jamshidi & Khani

یافته‌های تحقیق

در این تحقیق ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق پرداخته شده است که با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده مشخص شد 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.

همچنین نتایج آمار توصیفی تحقیق نشان داده است که از ۳۰۲ نفر پاسخ دهنده قسمت کمی تحقیق، از لحاظ جنسیت تماماً مرد بودند. در رابطه با متغیر جمعیت‌شناختی میزان تحصیلات، ۵ درصد لیسانس، ۶۵ درصد فوق لیسانس و ۳۰ درصد دکتری هستند. در رابطه با متغیر جمعیت‌شناختی 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 مولفه‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها به صورت تجمعی گردآوری می‌گردد که به آن کد گذاری باز گفته می‌شود.

پس از انجام مرحله کدگذاری باز، دسته‌بندی داده‌ها به وسیله کدگذاری‌های 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 نشان‌دهنده متغیرهای اصلی در مجموعه داده‌ها می‌باشند. 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. ابعاد عملکردی و سازمانی شناسایی شده در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

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

| عوامل موثر بر توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی | متغیرهای متناظر |
|---|---|
| عوامل عملکردی | <ul style="list-style-type: none"> ○ خلاقیت ○ ایجاد رفتار مطلوب ○ ارزیابی عملکرد ○ انگیزش شغلی ○ گزینش و استخدام ○ الگوسازی و الگو پذیری ○ آموزش کارکنان |
| عوامل سازمانی | <ul style="list-style-type: none"> ○ سازگاری ○ درگیر شدن در کار ○ انطباق پذیری ○ رسالت ○ مسئولیت پذیری ○ احترام ○ عدالت ○ همدردی |

همچنین نرمال بودن داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۵ نشان داده شده است.

جدول (۵) خلاصه آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

| کولموگروف - اسمیرنوف | | | مولفه | متغییر |
|----------------------|------------|-------|----------------------|---------------|
| سطح معناداری | درجه آزادی | آماره | | |
| ۰/۱۳۴ | ۳۲۰ | ۰/۱۲۱ | درگیر شدن در کار | عوامل سازمانی |
| ۰/۰۸۷ | ۳۲۰ | ۰/۱۰۰ | سازگاری | |
| ۰/۱۵۵ | ۳۲۰ | ۰/۱۳۴ | انطباق پذیری | |
| ۰/۱۵۷ | ۳۲۰ | ۰/۱۳۵ | رسالت | |
| ۰/۱۴۹ | ۳۲۰ | ۰/۲۱۹ | مسئولیت پذیری | |
| ۰/۱۱۳ | ۳۲۰ | ۰/۱۶۴ | احترام به دیگران | |
| ۰/۲۷۰ | ۳۲۰ | ۰/۱۵۶ | عدالت و انصاف | |
| ۰/۱۲۲ | ۳۲۰ | ۰/۱۷۹ | همدردی با دیگران | |
| ۰/۰۶۶ | ۳۲۰ | ۰/۰۴۲ | خلاقیت | عوامل عملکردی |
| ۰/۱۳۵ | ۳۲۰ | ۰/۱۲۱ | ایجاد رفتار مطلوب | |
| ۰/۰۸۶ | ۳۲۰ | ۰/۱۰۰ | ارزیابی عملکرد | |
| ۰/۰۹۰ | ۳۲۰ | ۰/۱۰۱ | انگیزش شغلی | |
| ۰/۰۸۶ | ۳۲۰ | ۰/۱۰۰ | آموزش کارکنان | |
| ۰/۱۱۹ | ۳۲۰ | ۰/۱۳۵ | گزینش و استخدام | |
| ۰/۱۷۰ | ۳۲۰ | ۰/۱۹۷ | الگوسازی و الگوپذیری | |

چنان‌که در اطلاعات جدول ۵ 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 عوامل شناسایی شده توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی در نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا از آزمون t استفاده شد نتایج این آزمون در جدول شماره ۶ نشان داده شده است.

جدول (۶) آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت

| ارزش آزمون = ۳ | | | | | مقدار تی | ابعاد |
|---------------------------------|----------|----------------|-------------------------|------------|----------|----------------------|
| فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف | | اختلاف میانگین | سطح معناداری (دو دامنه) | درجه آزادی | | |
| حد بالا | حد پایین | | | | | |
| ۰/۴۱۶ | ۰/۲۶۰ | ۰/۳۳۸ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۸/۵۱۸ | درگیر شدن در کار |
| ۰/۴۳۰ | ۰/۲۶۷ | ۰/۳۴۸ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۸/۴۰۸ | سازگاری |
| ۰/۳۳۴ | ۰/۱۴۶ | ۰/۲۴۰ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۵/۰۱۶ | انطباق پذیری |
| ۰/۲۴۸ | ۰/۰۸۴ | ۰/۱۶۶ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۳/۹۸۷ | رسالت |
| ۰/۴۲۰ | ۰/۲۴۸ | ۰/۳۳۴ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۷/۶۴۹ | مسئولیت پذیری |
| ۰/۳۷۵ | ۰/۲۲۴ | ۰/۲۹۹ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۷/۷۷۷ | احترام به دیگران |
| ۰/۲۶۵ | ۰/۰۹۰ | ۰/۱۷۷ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۳/۹۹۸ | عدالت و انصاف |
| ۰/۲۸۶ | ۰/۱۲۶ | ۰/۲۰۶ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۵/۰۵۳ | همدردی با دیگران |
| ۰/۳۶۴ | ۰/۱۸۴ | ۰/۲۷۴ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۶/۰۱۷ | خلاقیت |
| ۱/۳۸۸ | ۱/۲۴۳ | ۱/۳۱۵ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۳۵/۷۹۱ | ایجاد رفتار مطلوب |
| ۱/۴۲۲ | ۱/۲۷۵ | ۱/۳۴۹ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۳۶/۰۷۸ | ارزیابی عملکرد |
| ۱/۴۶۱ | ۱/۳۲۰ | ۱/۳۹۰ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۳۸/۷۵۴ | انگیزش شغلی |
| ۱/۴۰۴ | ۱/۲۶۶ | ۱/۳۳۵ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۳۷/۹۰۶ | آموزش کارکنان |
| ۰/۵۲۴ | ۰/۳۶۶ | ۰/۴۴۵ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۱۱/۰۹۲ | گزینش و استخدام |
| ۱/۳۸۸ | ۱/۲۴۳ | ۱/۳۱۵ | ۰/۰۰۰ | ۳۱۹ | ۳۵/۷۹۱ | الگوسازی و الگوپذیری |

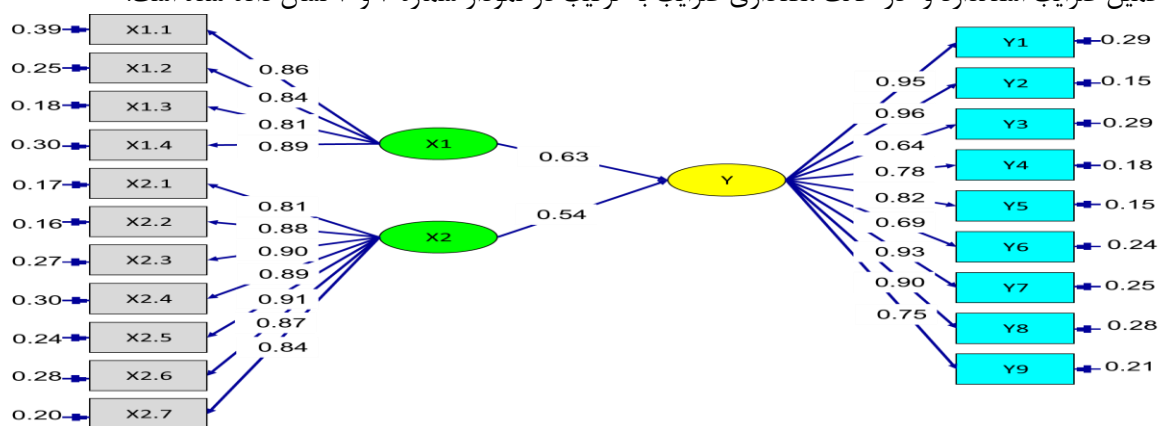
همان طور که در جدول ۶ مشاهده می شود، سطح معناداری در هر بعد کمتر از پنج صدم می باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تأیید می شود. به عبارت دیگر، با توجه به مثبت بودن اختلاف میانگین (نشان دهنده این است که میانگین بیشتر از ۳ می باشد) می توان چنین نتیجه گرفت که وضعیت عوامل شناسایی شده توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی در نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا در حالت بالاتر از میانگین قرار دارد.

به منظور بررسی تاثیر عوامل سازمانی و عملکردی بر توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا از مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردیده است در جدول ۷، بارهای عاملی هر یک از مولفه ها و شاخص ها آورده شده است.

جدول (۷) بار عاملی مولفه های تحقیق

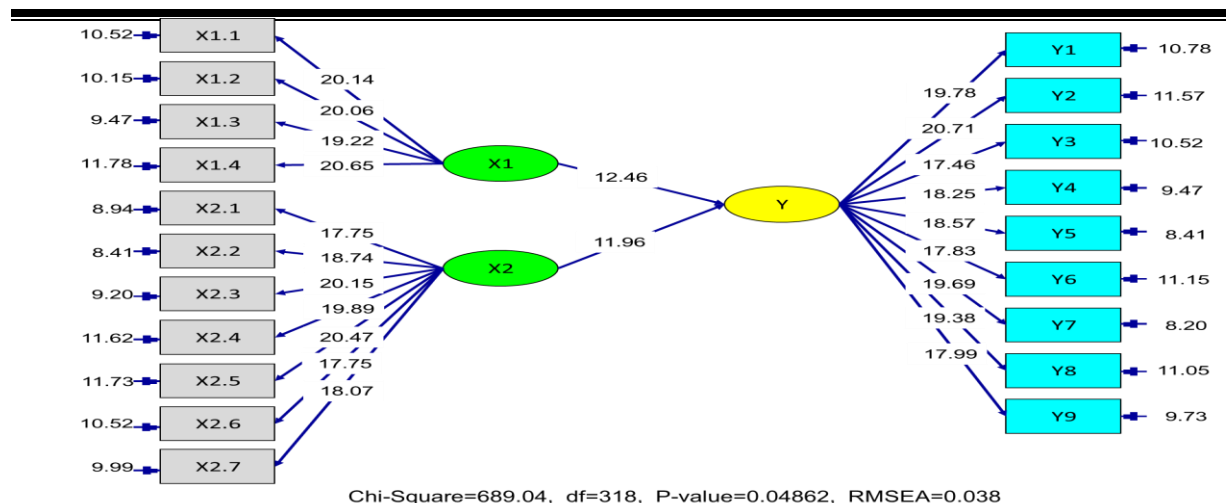
| متغیر | مولفه | بار عاملی | مقدار t | وضعیت |
|---------------|----------------------|-----------|---------|------------|
| عوامل عملکردی | خلاقیت | ۰/۸۶ | ۲۰/۱۴ | پذیرفته شد |
| | ایجاد رفتار مطلوب | ۰/۸۴ | ۲۰/۰۶ | پذیرفته شد |
| | ارزیابی عملکرد | ۰/۸۱ | ۱۹/۲۲ | پذیرفته شد |
| | انگیزش شغلی | ۰/۸۹ | ۲۰/۶۵ | پذیرفته شد |
| | آموزش کارکنان | ۰/۸۱ | ۲۰/۱۴ | پذیرفته شد |
| | گزینش و استخدام | ۰/۸۱ | ۱۹/۲۲ | پذیرفته شد |
| | الگوسازی و الگوپذیری | ۰/۸۹ | ۲۰/۶۵ | پذیرفته شد |
| عوامل سازمانی | درگیر شدن در کار | ۰/۸۱ | ۱۷/۷۵ | پذیرفته شد |
| | سازگاری | ۰/۸۸ | ۱۸/۷۴ | پذیرفته شد |
| | انطباق پذیری | ۰/۹۰ | ۲۰/۱۵ | پذیرفته شد |
| | رسالت | ۰/۸۹ | ۱۹/۸۹ | پذیرفته شد |
| | مسئولیت پذیری | ۰/۹۱ | ۲۰/۴۷ | پذیرفته شد |
| | احترام به دیگران | ۰/۸۷ | ۱۷/۷۵ | پذیرفته شد |
| | عدالت و انصاف | ۰/۸۴ | ۱۸/۰۷ | پذیرفته شد |
| | همدردی با دیگران | ۰/۸۷ | ۱۷/۷۵ | پذیرفته شد |

بار عاملی تمام مولفه ها بیشتر از ۰/۴ و در حد قابل قبولی قرار دارد. همچنین، با توجه به اینکه کلیه مقادیر آماره t مسیره ها بزرگتر از ۲/۵۸ هستند، بنابراین ارتباط معناداری بین هر مولفه با هر متغیر 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.



Chi-Square=689.04, df=318, P-value=0.04862, RMSEA=0.038

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



نمودار (۳) مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری ضرایب

همان طور که در نمودار ۲ و ۳ نشان داده شده است، کلیه ی مقادیر پارمترهای مربوط به مدل به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر نشان داده شده است که در جدول ۸ به صورت خلاصه آورده شده است.

جدول (۸) برآوردهای مربوط به مدل

| مسیر | ضریب مسیر | مقدار t | وضعیت |
|---|-----------|---------|------------|
| توسعه افسران آمد و کمیسر دریایی نیروی → عوامل عملکردی | ۰/۶۳ | ۱۲/۴۶ | پذیرفته شد |
| دریایی راهبردی ارتش ج.ا. → عوامل سازمانی | ۰/۵۴ | ۱۱/۹۶ | پذیرفته شد |

همانطور که در نمودار ۱ مشاهده می شود، 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 عوامل عملکردی و عوامل سازمانی با مدل توسعه افسران آمد و کمیسر دریایی نیروی راهبردی ارتش ج.ا. وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

مطالعات نشان داد منابع انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه های سازمانی، نقشی کلیدی در دوام و توسعه سازمان های استراتژیک در کشور بازی می کنند. تغییرهای مداوم و پیوسته محیطی، سازمان ها را مجاب به همسوسازی منابع انسانی با این تغییرات سریع و تلاش برای دستیابی آن ها به توسعه و بالندگی نموده است. در همین راستا نیروی دریایی ارتش که در سالهای اخیر با تغییر در چشم انداز خود از یکی نیروی واکنشی به یک نیروی کنشگر راهبردی تغییر ماموریت داده و می بایست در محیط پیچیده جدید (با چشم انداز تامین منافع ملی در تمامی آبهای آزاد جهان) به عملیات بپردازد. بر همین اساس کسب مزیت رقابتی برای این نیرو ضروری بوده و منابع انسانی به عنوان مزیت رقابتی پایدار برای این نیرو مطرح می باشد. این مقوله، تغییر رویکرد نداجا به عنوان یک سازمان راهبردی و همچنین لزوم توسعه همه جانبه خود در قالب یک پروژه جامع و با یک نگاه جدید و علمی به خصوص در حوزه منابع انسانی را بیش از پیش آشکار می سازد؛ چرا که امروزه توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش، بینش و مهارت ویژه در کارکنان نقش به سزایی دارد، بلکه باعث می شود افراد در ارتقای سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم باشند. لذا، در شرایط متحول امروز، سازمان ها برای بقا ناچارند پیوسته توانمندی ها و شایستگی های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند. در این میان، سازمان ها باید یک ویژگی مهم داشته باشند و آن، توانایی تغییر و تطبیق مداوم است که نیروی انسانی توسعه یافته می تواند در این زمینه بسیار موثر و کلیدی

باشد. امروزه دارایی های نامشهود تا ۸۵ درصد دارایی های سازمان را در بر می گیرد. علت اصلی اینکه دارایی های نامشهود مهمترین مزیت رقابتی هر سازمان به شمار می روند این است که برخلاف دارایی فیزیکی، تبادلی و شبیه سازی چنین دارایی هایی بسیار دشوار است، پارادکس جالب آن است که دقیقاً همین ویژگی ناملموس بودن، پایش و مدیریت آنها را بسیار دشوار می نماید. با وجودی که محققان و اندیشمندان حوزه منابع انسانی تأکید دارند که نقش منابع انسانی گسترده تر و راهبردی تر از کارهای اداری صرف است؛ اما در عمل، هنوز این مباحث به پایداری نرسیده است و لزوم پرداختن بیشتر به آن حس می شود و در عمل تغییر قابل ملاحظه ای در مدیریت منابع انسانی مشاهده نمی شود. مدیران همچنان در چگونگی برخورد با این دارایی گرانبها و چگونگی ایفای نقش آن در برنامه های راهبردی سازمان با مشکل روبرو هستند. توسعه منابع انسانی به مفهوم تولید فکر و ایده توسط کارکنان سازمان است و مفهوم جدید آن ایجاد می کند کارکنان به کیفیت ها و مهارت هایی مجهز شوند که با دلسوزی و تعهد کامل توانمندی ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت های سازمان قرار دهند، و به طور دائم برای سازمان ارزش های فکری و کیفی جدیدی پدید آورند. نتایج نشان داد در توسعه منابع، هدف ایجاد مهارت هایی است که فرد بتواند خود را برای احراز مشاغل بالاتر و یا مسئولیت سنگین تر آماده کند، بنابراین برنامه های آموزشی توسعه منابع انسانی به منظور رشد افراد بدون ارتباط با مشاغل جاری یا آتی سازمان است. این بدان معنا نیست که نتیجه حاصل از برنامه های آموزشی توسعه در مسائل جاری یا آتی افراد بدون استفاده باشد بلکه برنامه هایی طراحی می شوند که هدف برنامه های آموزشی توسعه این است که سازمان را همیشه زنده و پابرجا نگهدارند تا روند انطباق و تغییر روش ها و سیاست ها در سازمان به سهولت انجام پذیرد.

نتایج این تحقیق نشان داد که عوامل عملکردی و سازمانی بر توسعه افسران آمادی و کمیسر دریایی نداجا تاثیر دارند و لازمه توسعه این تفکر فرهنگ سازی، اصلاح فرهنگ سازمانی و مدیریت فرهنگ خلاقیت و نوآوری در سازمان می باشد. موانعی همچون فقدان انگیزه و عدم اعتماد به کار گروهی، عدم توجه به نظرات کارکنان، نقد ناپذیری، محافظه کاری و مدیریت مستبدانه، از مهمترین موانع توسعه منابع انسانی به شمار می رود. مهندسی مجدد فرهنگ سازمانی، آموزش و فرهنگ سازی، مهندسی مجدد نظام های مدیریتی از جمله نظام پیشنهادات، تقویت کار گروهی و تقدیر از کارکنان خلاق، از جمله مهمترین راهکارهای توسعه فرهنگ خلاقیت مشارکتی در سازمان می باشد. در حوزه مطالعه موردی پژوهش نتایج به وضوح نشان داد که اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازمانی با ابعاد از پیش تعیین شده بر توسعه افسران مدیریت و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش موثر می باشند. نتایج این پژوهش نشان می دهند که ابعاد توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا دارای ۹ بُعد می باشد. این ابعاد شامل آموزش، اعتماد به نفس، توانمندسازی، الگوسازی و الگوپذیری، گزینش و استخدام، خلاقیت، ایجاد رفتار مطلوب، ارزیابی عملکرد و انگیزش است. با توجه به نتایج پژوهش (تعیین ۹ بُعد اثربخش در توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا)، به مدیران پیشنهاد و تأکید می شود که به این ابعاد توجه و برنامه ریزی جامع برای استفاده از این ابعاد برای توسعه منابع انسانی خود صورت دهند. همچنین، در بررسی میزان اهمیت ابعاد متغیر توسعه، نتایج پژوهش نشان می دهند که همه ابعاد متغیر توسعه از اهمیت نسبی بالایی برخوردارند.

نتایج این پژوهش نشان می دهند که بین عوامل سازمانی و متغیر توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا رابطه معنی داری وجود دارد. از این رو، مدیران نداجا می توانند با تکیه و تقویت فرهنگ سازمانی موجب تقویت ابعاد توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا شوند. برای مثال بدین منظور می توانند با ایجاد علاقه به کار در منابع انسانی و درگیر کردن آن ها به کار موجب تقویت اعتماد به نفس، افزایش عملکرد، انگیزش و خلاقیت شوند. همچنین نتایج این پژوهش نشان می دهند که بین عوامل عملکردی و متغیر توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نداجا رابطه معنی داری وجود دارد. از این رو،

مدیران نادجا می توانند با تکیه و تقویت اخلاق حرفه‌ای سازمانی موجب تقویت ابعاد توسعه افسران رسته آماد و کمیسر دریایی نادجا 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 نادجا 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 نادجا از روانشناسان حوزه طب و پیشگیری بهره‌برداری نماید. همچنین پیشنهاد می‌گردد در انتصاب مدیران ویژگی‌های صداقت و احترام آنها مد نظر قرار گرفته تا فرهنگ صداقت در سازمان نهادینه گردد.

منابع

- آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه ی سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- احمدوند، ع. م.، و یآوری بافقی، ا. (۱۳۸۸). الگوی توسعه منابع انسانی در پلیس جمهوری اسلامی ایران. علوم اسلامی، ۷۵.
- 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، ۴(۴)، ۲۵-۳۴.
- پاداش، ف. و گل‌پرور، م. (۱۳۸۹). رهبری اخلاق‌مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و توسعه کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۵(۲).
- ترابیان، سعید و صیادی، شیوا. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق کاری کارکنان بانک ملی شعبه شهرستان کرمان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه باهنر کرمان.
- تولایی، ر. (۱۳۸۸). عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۴)، ۶۴-۴۵.
- تونکه نژاد، ماندانا و علی داوری (۱۳۸۸). توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه‌شناختی سازمان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال اول، شماره ۳.
- جزنی، نسرين، طاهری، نادر. و ابیلی، خدایار. (۱۳۸۹). تدوین راهبردهای توسعه منابع انسانی با رویکرد توسعه دانش کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی، ۲.
- حاجی کریمی، ع.، و کریمی جعفری، ف. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در تحقق مدل تعالی سازمانی در شرکت مزدا یدک. اطلاع‌رسانی مدیریت، ۱۹۰، ۲۲-۳۱.
- حافظ نیا، م. (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: سمت.
- حسینیان، ش.، مجیدی، ع.، و یعقوبی، ع. (۱۳۹۰). بررسی اثربخشی فرآیند نیرویابی در سازمان ناجا. فصلنامه توسعه، ۶(۱۹)، ۱۵۳-۱۸۰.
- خاکی، غ. (۱۳۹۲). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی. انتشارات درایت، تهران.
- مظاهری‌راد، ح. (۱۳۹۱). مروری بر مفهوم رفتار اخلاقی در سازمان‌ها. فصلنامه مهندس مشاور، ۶۴، ۷۳-۸۹.
- نحوی، م. (۱۳۸۳). نقش آموزش در توسعه منابع انسانی و تبیین استراتژی آموزشی نیروی دریایی ارتش ج.ا.ا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه امام خمینی.
- نصری، ف. و عیوض‌خانی، ع. (۱۳۹۱). مبانی دریانوردی. نوشهر: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره).
- نیری، ش.، گل‌پرور، م.، و مهداد، ع. (۱۳۸۹). نقش ارزش‌های اخلاقی و رهبری اخلاق‌مدار 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: LosAngles.
- 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., & Shahraroun, 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.