

## عوامل اثرگذار بر کارائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست

محمدحسین حجتی‌نیا<sup>۱</sup>، عباس رضائی<sup>۲</sup>

### چکیده

ناوگروه‌های رزمی نداجا در راستای انجام مأموریت‌های دریانوردی دوردست همواره با مشکلات زیادی مواجه هستند. بنابراین در شرایط مذکور ارتقاء بهره‌وری کارکنان عامل اساسی و تعیین‌کننده‌ای در انجام موفقیت‌آمیز مأموریت‌های محوله توسط ناوگروه‌ها در مأموریت‌های دریانوردی دوردست خواهد بود. هدف اصلی آن تبیین عوامل اثرگذار بر کارائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌باشد. نوع پژوهش کاربردی و روش انجام آن همبستگی می‌باشد. این مقاله با رویکرد تحلیلی - توصیفی نگاشته شده و جمع‌آوری داده‌ها از ۵۵ نفر که در مأموریت‌های دریانوردی دوردست حضور داشته‌اند بهره‌گیری به عمل آمده است. گردآوری داده‌ها از پرسشنامه کارائی و اثربخشی انجام و پایایی بدست آمده بر اساس فرمول ضریب آلفای کرونباخ  $0/86$  محاسبه گردید. جهت بررسی رابطه موجود میان متغیر مستقل و متغیر تابع از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد استمرار یک سیستم کارائی و اثربخشی، مستلزم اقداماتی نظیر کاربرد عوامل انگیزشی، توسعه منابع انسانی با اجرای آموزش‌های کیفی و اعمال سبک فرماندهی صحیح می‌باشد. همچنین یافته‌های ما در سطح خطای یک درصد ( $\alpha = 0/01$ ) نشان داد که عوامل اثرگذار بر کارائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: کارائی و اثربخشی، عوامل انگیزشی، آموزش‌های تخصصی، ناوگروه‌های رزمی، دریاهای

دوردست

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۴/۰۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۰۹/۰۲

۱- عضو هیئت علمی مدیریت علوم دفاعی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا ( نویسنده مسئول: mh1441350@gmail.com )

۲- عضو هیئت علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

## مقدمه

نیروی انسانی با وجود پیشرفت علم و رایانه‌ای کردن امور همچنان جایگاه خود را حفظ کرده است. لذا ضرورت دارد که مسئولین و مدیران توجه خاص و ویژه به این سرمایه عظیم داشته و بدانند که کم‌توجهی به سرمایه انسانی موجب خسارات بیشتر و کاهش فرآیندکاری سازمان می‌گردد. انسان موجودی است با خلق و خوی پیچیده، رفتار و منش متنوع، دارای نیازهای گوناگون که در خصوص مدیریت بر او و استفاده از این موجود پیچیده کتاب‌های متعددی نوشته شده است؛ و در آن نوشته‌ها به اتفاق بر کارآمدتر کردن نیروی انسانی از راه‌های مختلف و نگهداری منابع انسانی اشاره و تأکید فراوانی نموده‌اند تا جایی که در کتاب مدیریت رفتار سازمانی در خصوص بهره‌گیری مدیران از منابع انسانی چنین آمده، هر مدیری دو نوع نتیجه از هر واحد کاری طلب می‌کند؛ اول عملکرد وظایف یعنی میزان کمی و کیفی کار انجام شده توسط واحد کاری، دوم نگهداری مؤثر منابع انسانی یعنی جذب و رشد روزافزون قابلیت کارکنان، عملکرد بالا و نگهداری مؤثر منابع انسانی، معیارهای کلیدی هر مدیر کارآمد به شمار می‌روند. به این معنی که واحد کاری به بازده بالادست یابد و قابلیت خود را در طول زمان حفظ نماید. برای اینکه یک مدیر کارآمد به اهداف بلندمدت یا توفیق بادوام دست می‌یابد، کافی نیست که واحد کاری در یک روز عملکرد بالا داشته باشد بلکه باید قادر باشد این عملکرد را هم‌روزه به دست آورد (آرشرهورمن<sup>۱</sup>، پی‌هان فریچاردان<sup>۲</sup>، ۱۳۸۹: ۱۲).

## بیان مسئله

هر سازمان برای اجرای برنامه‌های بهره‌وری از اندازه‌گیری بهره‌وری شروع می‌کند. شاخص‌های به‌دست‌آمده از اندازه‌گیری را بر اساس یک مبنا ارزیابی کرده و بر اساس نتایج ارزیابی، برنامه‌های بهره‌وری را تنظیم می‌کند که با اجرای آن برنامه‌ها معمولاً بهره‌وری بهبود می‌یابد (ریچاردای<sup>۳</sup>، ۱۳۸۹: ۱۳۱).

کارایی و اثربخشی یک مفهوم و یک معیار ارزیابی عملکرد نظام‌ها با نسبتی از مطلوبیت‌های حاصله یا ستانده‌ها در برابر آنچه برای به دست آوردن آن صرف می‌شود، هست. این مفهوم برای ارزیابی عوامل تولید مانند کار، سرمایه، مواد و انرژی به کار گرفته می‌شود. امروزه امور زندگی افراد تا چرخه عظیم صنعت کشور بر اساس نگرش‌ها، مفاهیم و معیار بهره‌وری موردبررسی، ارزیابی و سنجش قرار می‌گیرد (امیران، ۱۳۸۹: ۱۸).

دفاع از منافع نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران در دریاهای دوردست مستلزم حضور مقتدرانه یگان‌های شناور نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران هست، لذا حضور بااقتدار در این عرصه مستلزم داشتن نیروی انسانی با کارایی و اثربخشی بالا هست که امر خطیر راهبری یگان‌های شناور عملیاتی در آب‌های دوردست را به عهده داشته تا فرماندهان ناوگروه‌ها و فرماندهان یگان‌های شناور با پشتوانه این کارکنان بتوانند اهداف عالی‌ه نداجا در مأموریت‌های دریانوردی دوردست را تحقق بخشند.

ناوگروه‌های رزمی نداجا در راستای انجام مأموریت‌های دریانوردی دوردست همواره با مشکلات زیادی من‌جمله تلاطم امواج دریا و شرایط بسیار نامساعد جویی، بروز اشکالات فنی بازدارنده در سامانه‌های فنی یگان‌های شناور، محافظت از کشتی‌های غیرنظامی در برابر خطر دزدی دریایی مواجه می‌باشند. بنابراین در شرایط مذکور ارتقاء کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌ها عامل اساسی و تعیین‌کننده در حفظ تحرک و ایمنی یگان‌های شناور در شرایط نامساعد جوی و انجام موفقیت‌آمیز مأموریت‌های محوله اعم از مأموریت‌های اطلاعاتی، عملیاتی و آموزشی توسط ناوگروه‌ها در مأموریت‌های دریانوردی دوردست خواهد بود.

همان‌گونه که از مفاد مطالب فوق‌الذکر مشخص هست، عوامل اثرگذار بر کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست دغدغه اصلی محقق در این تحقیق هست و ازجمله مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در

1- Arsherhoorman  
2- Phan.F.Richardan  
3- Richard Eie

افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌توان به اجرای آموزش‌های موردنیاز و مناسب جهت کارکنان ناوگروه‌ها، به کارگیری عوامل انگیزشی مناسب جهت کارکنان ناوگروه‌ها و اعمال سبک مناسب و صحیح فرماندهی توسط فرماندهان اشاره نمود.

سؤال عمده تحقیق عبارتست از چه عواملی باعث افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌گردند؟

هدف کلی تحقیق تبیین عوامل اثرگذار بر کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌باشد.

### ضرورت تحقیق

حضور با اقتدار ناوگروه‌های نداجا در مأموریت‌های دریانوردی دوردست مستلزم افزایش کارایی و اثربخشی بالای نیروی انسانی هست که امر خطیر راهبری یگان‌های شناور ناوگروه‌ها در مأموریت‌های دریانوردی دوردست را به عهده داشته و فرماندهان یگان‌های شناور و فرماندهان ناوگروه‌ها جهت تحقق اهداف عالی نداجا در مأموریت‌های دریانوردی دوردست نیاز به بهره‌وری بالای نیروی انسانی تحت امر یعنی همان کارکنان ناوگروه‌ها دارند.

بنابراین در راستای افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های نداجا در مأموریت‌های دریانوردی دوردست ضرورت دارد که عوامل تأثیرگذار بر افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان مورد تحقیق و بررسی علمی و همه‌جانبه قرار گیرد، از آنجا که پرداختن به همه عوامل اثرگذار بر کارایی و اثربخشی و بررسی تأثیر هر یک از آنها بر کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست، نیازمند بررسی عوامل کثیری است؛ لذا مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر کارایی و اثربخشی نظیر آموزش، عوامل انگیزشی و سبک فرماندهی. در این تحقیق توسط پژوهش‌گران مدنظر قرار گرفته است. بررسی علمی و دقیق عوامل تأثیرگذار بر افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌ها در مأموریت‌های دریانوردی دوردست از اهمیت زیادی برخوردار بوده و با شناخت، تقویت و توسعه عوامل اثرگذار بر افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌ها، موفقیت مأموریت‌های دریانوردی ناوگروه‌ها در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تضمین خواهد گردید. پرواضح است که بی‌توجهی به امر افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌ها در موفقیت مأموریت‌های دریانوردی دوردست تأثیر منفی داشته و اهداف عالی نداجا از حضور مستمر در مناطق دریایی دوردست تحت شعاع بهره‌وری پایین کارکنان ناوگروه‌ها قرار خواهد گرفت.

### پیشینه تحقیق

#### الف) مبانی نظری

بهره‌وری<sup>۱</sup> در لغت به معنی قدرت تولید و بارور بودن و مولد بودن به کاررفته و در ادبیات فارسی به بهره‌وری، با فایده بودن و سود برندگی معنی شده است (موسوی‌حجازی، ۱۳۹۲).

ماندلاً<sup>۲</sup> بهره‌وری را چنین تعریف کرده است؛ کارایی و اثربخشی به مفهوم نسبت بازده تولید به واحد منابع مصرف‌شده است که با یک نسبت مشابه دوره پایه مقایسه شده و به کار می‌رود. استیگل<sup>۳</sup> در تعریف کارایی و اثربخشی می‌گوید: نسبت میان بازده و مرتبط به عملیات تولیدی مشخص و معین است (رابرت هلر<sup>۴</sup>، ۱۳۹۱: ۳۳).

1- Productivity  
2- Mandela  
3- Astygl  
4- Robert Heller

رویکردهای افزایش کارائی و اثربخشی؛ ایجاد تعهد در کارکنان، توجه به کارکنان، انگیزه، توجه به تغییر چرخه بهره‌وری شامل چهار مرحله است که به شکل یک سیکل بسته عمل می‌کند؛ اندازه‌گیری بهره‌وری، ارزیابی و تحلیل شاخص‌ها، برنامه‌ریزی بهره‌وری، بهبود بهره‌وری (خاکی، ۱۳۹۲).

انگیزش چیزی است که به رفتار انسان هم جهت و هم شدت می‌دهد (فریمایر فرندسن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۲۱۷). انگیزه به‌طور مستقیم قابل مشاهده نیست، ولی وجود آن از رفتار شخص استنباط می‌شود و به‌هرحال چنین مفهومی برای توجیه رفتار لازم است (جان موری<sup>۲</sup>، ۱۳۸۴: ۲۳).

آموزش عبارت است از گسترش نگرش، دانش، مهارت و الگوهای رفتاری موردنیاز برای ایجاد عملکرد مناسب در یک تکلیف یا شغل معین (محمدی، ۱۳۸۸: ۱۸).

آموزش یعنی بهبود سامانمند و مستمر شاغلین از نظر دانش‌ها، مهارت‌ها، توانائی‌ها و رفتارها که به رفاه آن‌ها کمک می‌کند و شرایط بهتری را برای احراز مقام بالاتر فراهم می‌آورد (محمدی، ۱۳۸۹: ۱۴).

### ب) مبانی تجربی

شیروانی و صمدی (۱۳۷۷) طی مقاله‌ای تحت عنوان؛ مفهوم بهره‌وری و راه‌های ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد جهت بالا بردن سطح انگیزش کارکنان یک سازمان بستگی به سه عامل یعنی، قدرت انگیزه، ماهیت شغل، موقعیت و استعداد بالقوه محیط کار در برانگیختن کارکنان به کار دارد. از طرف دیگر سطح انگیزش کارکنان نیز مشخص می‌سازد که متصدی شغل تا چه میزان در انجام وظایف شغلی سخت کوش خواهد بود، چه مدت کار خواهد کرد و کیفیت کار او چگونه خواهد بود. سومین و آخرین اهرمی که می‌تواند به عنوان عامل موثری در دست مدیر باشد؛ نفوذ آنان بر انتظارات می‌باشد.

غلام‌حسین نیکوکار و همکاران (۱۳۸۸) طی مقاله‌ای تحت عنوان؛ طراحی الگوی سنجش کارایی و اثربخشی مراکز آموزش عالی نظامی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که شاخص‌های بصیرت و آگاهی دینی و سیاسی، توانایی و درک شناخت دشمن، توان طرح‌ریزی و توانایی هدایت عملیات به ترتیب بیشترین تبیین‌کنندگی را در بین شاخص‌های اثربخشی دارد. بدین معنی است که در حالت بهینه اگر مراکز آموزش عالی نظامی مهم‌ترین محتوای یادگیری را بر بصیرت و آگاهی دینی و سیاسی، توانایی و درک شناخت از دشمن، توانایی طرح‌ریزی، توانایی هدایت عملیات قرار دهد دانش‌آموخته در میدان عمل (جنگ یا تهدیدات امنیت ملی) از اثربخشی بالایی برخوردار خواهد بود.

جعفری و قوشچی (۱۳۹۱) طی مقاله‌ای تحت عنوان راه‌های افزایش بهره‌وری؛ پول تنها عامل انگیزش افراد نیست؛ اما اگر حقوق افراد خیلی نازل باشد باعث از بین رفتن انگیزه آن‌ها می‌شود. در نتیجه پاداش مالی همچنان به‌صورت یک انگیزش قوی برای آن‌ها باقی می‌ماند. از این‌رو، سعی کنید از پاداش‌های تشویقی به‌عنوان راهی برای سهیم کردن کارکنان در موفقیت‌های سازمان و بهره‌وری حاصل از آن استفاده کنید نه به‌عنوان عامل ایجاد انگیزه به عبارتی برای کارکنان تفهیم شود در بهره‌وری کاری که انجام می‌دهند سهیم‌اند. بزرگ‌ترین ایجاد عامل انگیزه در افراد این است که به آن‌ها نشان داده شود به نحوی در مالکیت سازمان شریک هستند.

رضایی و رجب‌پور (۱۳۹۵) طی مقاله‌ای تحت عنوان سبک فرماندهی نظامی در عملیات تاثیر محور؛ انگیزه را ایجاد شوق رسیدن به چیزی یا انجام کاری یا درک عقیده‌ای که باعث پویائی و تحرک در یک سازمان می‌گردد تعریف نموده. ایجاد انگیزه باعث حرکت نیروهای نهفته انسان‌ها در جهت تحقق اهداف می‌شود.

خورشیدی (۱۳۸۵) طی مقاله‌ای تحت عنوان ضرورت و اهمیت فرماندهی و رهبری؛ اختلاف مکاتب گوناگون در ارتباط با مدیریت، فرماندهی و رهبری بر سر شیوه‌های آن است نه لزوم آن. موارد نادری به چشم می‌خورد که اصل وجود

1- Frymayr Frndsn

2- John Murray

مدیریت، فرماندهی و رهبری را مورد انکار یا تردید قرار دهند. با این حال چه در مکاتب مادی و چه در مکاتب اسلامی این موارد نادر با تفکر عدم نیاز به حکومت و حکم توسط بشر گاهی منشاء مشکلات و گرفتاری‌هایی شده است.

سیاری و طحانی (۱۳۹۰) طی مقاله‌ای تحت عنوان راهبردهای قدرت دریایی در زمینه گسترش حوزه مأموریت ندادجا در مثلث طلایی، در این تحقیق آب‌های شمال اقیانوس هند (مثلث حاصل از ارتباط تنگه هرمز، تنگه ملاگا و تنگه باب المندب)، خلیج عدن، دریای سرخ، کانال سوئز، دریای مدیترانه، دریای چین در اقیانوس آرام و حضور مؤثر در صحنه دفاع از منافع ملی در دریای مازندران باعث کاهش دانسیته امریکا در منطقه مجاور آب‌های سرزمینی جمهوری اسلامی ایران به‌ویژه تنگه هرمز و انتقال آن به ماورای آب‌های سرزمینی در دریاهای آزاد شده است که این مهم یکی از مصادیق بسیار مهم کاربرد نمایش قدرت دریایی محسوب می‌شود.

دریانوردی یکی از حرفه‌هایی است که مورد بی‌مهری قرار گرفته است و نه تنها توسط سازمان‌های بین‌المللی که حتی دولت‌ها نیز این حرفه را نادیده می‌گیرند. اگر شما تلاشی برای فراتر رفتن از ظاهر حرفه دریانوردی و لباس‌ها و برنامه سفرهای فانتزی دریانوردان انجام دهید، شیوه زندگی سخت دریانوردان و مشکلاتی که آن‌ها در دریا تحمل می‌کنند تا مردم به زندگی لذت‌بخش خود در خشکی ادامه دهند را خواهید دید (شریفی و جمالی، ۱۳۹۳).

به‌کارگیری الگوی خاصی از روش‌های بهره‌وری بدون در نظر گرفتن شرایط حاکم، شاید مفید فایده واقع نیفتد. از این رو، ضروری است ابتدا شناخت کاملی از وضعیت موجود شرکت به دست آورده سپس شروع به بررسی راه‌های افزایش بهره‌وری کرد. البته باید گفت اگرچه هر کشوری باید متناسب با سنن ملی، فرهنگ و آداب و رسوم خود به بهبود بهره‌وری بپردازد، لکن بهره‌وری اکنون دیگر فقط یک مسئله ملی و داخلی نیست بلکه یک موضوع جهانی است و در جهان امروز سازمان‌هایی به حیات خود ادامه خواهند داد که بهره‌ورتر تولید می‌کنند (احدی‌نیا، ۱۳۸۹: ۲۷).

اهمیت کاهش ضایعات در اقتصاد ملی به قدری است که بسیاری از رسانه‌های کشوری گاه و بی‌گاه به بیان مطالبی از ضایعات منابع کشوری پرداخته و اهمیت آن را به مردم گوشزد می‌کنند. با کاهش ضایعات و در نتیجه کاهش هزینه‌ها، سود بیشتری عاید شرکت می‌شود که بخشی از آن نیز به‌عنوان بهره‌وری به کارگران و کارکنان پرداخته می‌شود. در نتیجه آن‌ها نیز می‌توانند با داشتن درآمد بیشتر زندگی بهتری را برای خانواده خود و در نتیجه افراد جامعه فراهم آورند (نیک‌دهقان، ۱۳۷۸: ۱۰۵).

تهیه یک برنامه جامع اجرایی برای هماهنگ ساختن اقدامات و تلاش‌های همه بخش‌ها و واحدهای سازمان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. این برنامه موجب هدایت تلاش‌های سازمان در جهت تأمین نیازها و ابزارهای کاهش ضایعات می‌گردد. کاهش ضایعات موجب کاهش تنش‌های موجود در سازمان و ایجاد فضایی سرشار از اعتماد و اطمینان در بین کارکنان می‌گردد که آن‌ها را به همکاری هرچه بیشتر با یکدیگر تشویق می‌کند (شاه‌علیزاده، ۱۳۹۰: ۵۵).

انگیزه یک حالت آگاه یا ناآگاه، نیاز، یا سائقه است که منتج به بعضی رفتارها می‌شود. با آنکه تعاریف و عقاید مختلفی در مورد انگیزش وجود دارد، روانشناسان در این نکته متفق‌اند که انگیزه عامل درونی است که رفتار شخص را تحریک می‌کند و در جهت معین سوق می‌دهد و آن را هماهنگ می‌سازد. انگیزه به‌طور مستقیم قابل مشاهده نیست، ولی وجود آن از رفتار شخص استنباط می‌شود و به‌رحال چنین مفهومی برای توجیه رفتار لازم است (جان موری، ۱۳۸۴: ۲۳).

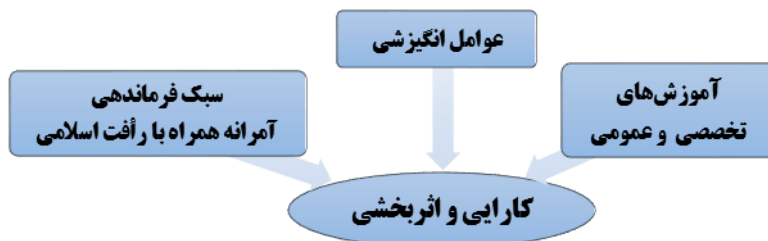
حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد. هرچه این زمینه‌ها به‌هنگام و بهینه باشند قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر بیشتر می‌شود، لذا آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت ویژه کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که افراد در ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای متغیر محیط وفق دهند (پورآمن، ۱۳۸۸: ۷۶).

قبل از هر مقام مسئولی خود «فرد» است که باید نیاز آموزشی خود را تشخیص دهد و به‌طور معمول این کار را انجام می‌دهد فرد بهتر از هر شخص دیگری نارسائی‌ها و کمبودهای خود را تشخیص می‌دهد و می‌داند برای آینده خود با

توجه به جریان قابل پیش‌بینی خدمتی‌اش، به چه میزان دانش و مهارت نیاز دارد و یا از نظر رفتار و طرز تلقی چه تغییرات مطلوبی را باید در خود ایجاد نماید. گذشته از خود فرد، در هر سازمان مسئول یا کارشناس آموزش موظف به تعیین نیازهای آموزشی سازمان خود هست، البته سرپرستان و مدیران نیز در تشخیص و تعیین نیازهای آموزشی مسئول‌اند (ابطحی، ۱۳۸۷: ۴۶).

### ب) مدل مفهومی

پس از مطالعه پیشینه تحقیق و مشاهده عوامل اثرگذار بر کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست، آنچه در تحقیقات مختلف به خصوص در مطالعات شیروانی و صمدی (۱۳۷۷)، جعفری و قوشچی (۱۳۹۱)، رضایی و رجب‌پور (۱۳۹۵)، سیاری و طحانی (۱۳۹۰)، غلام‌حسین نیکوکار و همکاران (۱۳۸۸) و شریفی و جمالی (۱۳۹۳) مورد شناسایی قرار گرفته و با توجه به فرضیات پژوهش مدل مفهومی شکل شماره ۱ پیشنهاد می‌گردد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و مطالعات تجربی موجود و مدل مفهومی تحقیق، هدف این مطالعه آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد.

### فرضیه‌های تحقیق

۱. به نظر می‌رسد اجرای آموزش‌های تخصصی و عمومی موجب افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌گردد.
۲. به نظر می‌رسد کاربرد عوامل انگیزشی موجب افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌گردد.
۳. به نظر می‌رسد سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی موجب افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌گردد.

### روش‌شناسی تحقیق

با توجه به این که نتایج حاصل از تحقیق، مورد استفاده فرماندهان ناوگروه‌ها و فرماندهان یگان‌های شناور تابعه قرار خواهد گرفت، لذا نوع تحقیق کاربردی است. روش پژوهش توصیفی می‌باشد. در این تحقیق محقق به دنبال یافتن چگونگی عوامل تأثیرگذار بر افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌باشد. برای انجام این پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات به دو روش میدانی و کتابخانه‌ای صورت گرفته است. برای این کار، اطلاعات موردنیاز از طریق جستجوی کتابخانه‌ای، اینترنتی و بانک‌های اطلاعات داخلی و خارجی به‌دست آمده است. در روش میدانی نیز عمده اطلاعات از طریق پرسشنامه کارایی و اثربخشی جمع‌آوری شده است. پرسشنامه کارایی و

اثربخشی توسط محقق تهیه و مشتمل بر ۱۵ سوال است که دارای ۴ سوال شناسایی و ۱۱ سوال که ۳ مؤلفه (آموزش‌های تخصصی و عمومی، عوامل انگیزشی، سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی) را مورد بررسی قرار می‌دهد. (جدول شماره ۱) پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت<sup>۱</sup> و مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری گردیده و چگونگی آموزش‌های تخصصی و عمومی، عوامل انگیزشی، سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست را به صورت تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات انجام گردیده، تنظیم شده است. پایایی بدست آمده بر اساس فرمول ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۰/۸۶ می‌باشد. به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه، تعدادی از اساتید و صاحب‌نظران متخصص، آگاه و مجرب و دارای سابقه خدمت در یگان‌های شناور عملیاتی انتخاب شدند و پرسشنامه مقدماتی با توجه به نظرات و پیشنهادات آنان آماده شد. پس از بازبینی دقیق پیشنهادات ارائه شده که در راستای افزایش روایی<sup>۲</sup> و پایایی<sup>۳</sup> پرسشنامه بود، پرسشنامه نهایی تنظیم و فرماندهان ناوگروه‌ها، فرماندهان و افسران ارشد یگان‌های شناور نداجا که در مأموریت‌های دریانوردی دوردست حضور داشته‌اند ارسال شد.

در انتها جهت نشان دادن هم‌پوشانی داده‌های حاصل از منابع، تحلیل نهایی انجام گردیده. جامعه آماری مورد تحقیق، فرماندهان ناوگروه‌ها، فرماندهان و افسران ارشد یگان‌های شناور نداجا مشتمل بر ۵۵ نفر که در مأموریت‌های دریانوردی دوردست حضور داشته‌اند می‌باشد. جامعه آماری ذکر شده با توجه به این که محدود می‌باشد لذا تعداد جامعه آماری با حجم نمونه برابر می‌باشد.

جدول (۱) نتایج محاسبه ضریب آلفای کرونباخ

ضریب آلفای کرونباخ	گویه‌های متغیر	تعداد سئوال	نام متغیر
۰/۸۱	<ul style="list-style-type: none"> <li>• به نظر شما امکانات پشتیبانی آموزش در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌ها در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تا چه حد مؤثر می‌باشد؟</li> <li>• به نظر شما برنامه‌های آموزش (آموزش‌های تخصصی و عمومی) در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌ها در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تا چه حد مؤثر هست؟</li> <li>• به نظر شما محیط آموزش در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌ها در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تا چه حد مؤثر می‌باشد؟</li> </ul>	۳	آموزش‌های تخصصی و عمومی
۰/۸۸	<ul style="list-style-type: none"> <li>• به نظر شما خدمات‌رسانی به خانواده کارکنان ناوگروه‌های اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی تا چه اندازه در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌ها تأثیرگذار می‌باشد؟</li> <li>• به نظر شما پرداخت فوق‌العاده مأموریت مناسب و به موقع ناوگروه‌های اعزامی به مأموریت‌های دور دست تا چه اندازه در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌ها تأثیرگذار می‌باشد؟</li> <li>• به نظر شما برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های فرهنگی و معنوی در حین مأموریت‌های ناوگروه‌های اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست تا چه اندازه در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌ها تأثیرگذار هست؟</li> <li>• به نظر شما فراهم نمودن امکان تماس تلفنی کارکنان ناوگروه‌های</li> </ul>	۵	عوامل انگیزشی

1- Likert

2- Validity

3- Credit, Reliability, Esteem

	اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست با خانواده‌های مربوطه تا چه اندازه در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌ها تأثیرگذار هست؟ • به نظر شما برنامه بازدید کارکنان ناوگروه‌ها از بنادر کشورهای ساحلی حوزه منطقه مأموریت تا چه اندازه در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌ها تأثیرگذار می‌باشد؟		
۰/۸۹	• به نظر شما سبک فرماندهی در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تا چه حد مؤثر می‌باشد؟ • به نظر شما اعمال سبک فرماندهی آمرانه یا استبدادی (منطبق با تئوری X) در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تا چه حد مؤثر می‌باشد؟ • به نظر شما اعمال سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی (منطبق با تئوری Y) در افزایش بهره‌وری کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تا چه حد مؤثر هست؟	۳	سبک فرماندهی
۰/۸۶		۱۱	مجموع

جدول (۲) جامعه آماری و نمونه پژوهش

حجم نمونه	جامعه آماری	گزینه‌ها
۲۰	۲۰	فرماندهان ناوگروه‌های رزمی
۳۵	۳۵	فرماندهان و افسران ارشد یگان‌های شناور نداجا
۵۵	۵۵	مجموع

## یافته‌های تحقیق

آزمون (کولموگروف - اسمیرنوف)<sup>۱</sup> به بررسی توزیع متغیرهای موجود در نمونه می‌پردازد. این آزمون فرض نورمالیتی را آزمون می‌کند و اگر مقدار احتمال بیشتر از ۰/۰۵ باشد بدین معنی است که متغیرها از توزیع نرمال برخوردار بوده و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌توان از آزمون‌های پارامتری (پیرسون و رگرسیون ...) استفاده کرد. خروجی‌های این آزمون و تفسیر آن در جدول شماره ۳ می‌باشد:

جدول (۳) خروجی آزمون

متغیر	مقدار Z	مقدار احتمال
سبک فرماندهی آمرانه	۰/۸۴۲	۰/۱۰۹
آموزش‌های تخصصی و عمومی	۰/۴۶۴	۰/۱۳۰
عوامل انگیزشی	۰/۳۱۳	۰/۱۱۴

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقدار احتمال به دست آمده برای متغیرهای سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی، آموزش‌های تخصصی و عمومی و عوامل انگیزشی با کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست بیشتر از ۰/۰۵ است. بدین معنی که، فرض نرمال بودن توزیع متغیرها رد نمی‌شود و استفاده از آزمون‌های پارامتری مجاز است.

۱- Kolmogorov-Smirnov test یا به انگلیسی test K-S از نوع آزمون‌های آماری ناپارامتری است



در قسمت قبل مشخص گردید که متغیر وابسته از توزیع نرمال پیروی می کند، بنابراین اولین شرط استفاده از رگرسیون برآورده شد.

در این قسمت شرط دوم، یعنی همبسته نبودن خطاها را بررسی شده است. برای انجام این مهم از آزمون دوربین واتسون<sup>۱</sup> استفاده شده است.

چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه  $1/5$  و  $2/5$  قرار گیرد، فرض صفر (عدم همبستگی بین خطاها) پذیرفته می شود و در غیر این صورت فرض صفر رد می شود. (همبستگی بین خطاها وجود دارد)

در این قسمت برای تسریع در عملیات تجزیه و تحلیل این آماره را با استفاده از نرم افزار SPSS به دست آورده شده که مقدار  $1/769$  می باشد. همانطور که گفته شد چون این مقدار در بازه  $1/5$  و  $2/5$  قرار دارد، لذا عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده نمود.

در نهایت به بررسی آخرین شرط برای اجرای رگرسیون می پردازیم:

هم خطی وضعیتی است که نشان می دهد یک متغیر مستقل تابعی از سایر متغیرهای مستقل است. اگر هم خطی در رگرسیون بالا باشد، به این معنی است که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و ممکن است مدل دارای اعتبار نباشد (علیرغم بالا بودن ضریب تعیین). در این قسمت نیز برای بررسی هم خطی از نرم افزار SPSS استفاده می کنیم. نتیجه شامل دو خروجی می باشد که در زیر به تحلیل آن ها می پردازیم:

جدول (۴) مقادیر تولرانس و VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
سبک فرماندهی آمرانه	۰/۹۲۱	۱/۰۰۱
آموزش های تخصصی و عمومی	۰/۸۱۸	۱/۰۰۱
عوامل انگیزشی	۰/۸۰۰	۱/۰۰۱

در خروجی اول مقادیر تولرانس<sup>۲</sup> VIF (عامل تورم واریانس) نمایش داده شده است. هرچه مقدار تولرانس کم باشد اطلاعات مربوط به متغیرها کم بوده و مشکلاتی در استفاده از رگرسیون ایجاد می شود. عامل تورم واریانس نیز معکوس تولرانس بوده و هرچقدر افزایش یابد باعث می شود واریانس ضرایب رگرسیون افزایش یافته و رگرسیون را برای پیش بینی نامناسب می کند.

جدول (۵) مقادیر ویژه و شاخص وضعیت

Model	Dimension	مقادیر ویژه	شاخص وضعیت
۱	۱	۲/۹۲۶	۱/۰۰۰
	۲	۰/۱۴۸	۷/۷۷۵
	۳	۰/۱۲۶	۱۰/۶۰۱

1- Durbin-Watson d Test

2- Variance Inflation Factor

خروجی بعدی به ترتیب مقادیر ویژه و شاخص وضعیت را نمایش می دهد. مقادیر ویژه نزدیک به صفر نشان می دهد همبستگی داخلی پیش بینی ها زیاد است و تغییرات کوچک در مقادیر داده ها به تغییرات بزرگ برآورد ضرایب معادله رگرسیون منجر می شود. شاخص های وضعیت با مقدار بیشتر از ۱۵ نشان دهنده احتمال هم خطی بین متغیرهای مستقل می باشد و مقادیر بیشتر از ۳۰ بیانگر مشکلات جدی در استفاده از رگرسیون در وضعیت موجود در آن است. همانطور که مشاهده می شود در این مسئله تمامی مقادیر ویژه از صفر فاصله دارند و شاخص های وضعیت نیز کمتر از ۱۵ می باشند. بنابراین هم خطی قابل

توجهی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد. به این ترتیب هر سه شرط ذکر شده برای انجام رگرسیون برقرار می باشد. پس از بررسی مفروضات رگرسیونی و برقرار شدن تمامی شروط لازم آن، در این قسمت مدل رگرسیون خطی چندگانه برازش می شود.

پس از ورود داده ها به نرم افزار و انجام محاسبات لازم خروجی های ۳ جدول زیر به دست می آید:

در جدول شماره ۶ که نشان دهنده خلاصه ای از مدل رگرسیونی می باشد، ستون ضریب همبستگی چندگانه بیان کننده میزان همبستگی بین متغیر تابع (مأموریت های دریانوردی دوردست) و متغیرهای مستقل تحقیق (آموزش های تخصصی و عمومی، عوامل انگیزشی، سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی) می باشد. این همبستگی به میزان ۹۰٪ می باشد، که گویای تاثیر بسزایی است که مؤلفه ها بر مأموریت های دریانوردی دوردست دارا هستند. ستون ضریب تعیین بیان کننده مقدار پیش گویی متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل می باشد. یعنی با دقت ۹۹ درصد می توان مأموریت های دریانوردی دوردست را از روی مؤلفه های ذکر شده تعریف نمود.

جدول (۶) خلاصه ای مدل رگرسیونی

ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۰/۸۹۷	۰/۸۸۹	۰/۸۸۵	۲/۳۲۸

جدول شماره ۷ نشان دهنده تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و تابع است. در خروجی زیر مقدار احتمال کمتر از ۰/۰۵ می باشد لذا بیان گر آن است که دست کم یکی از متغیرهای مستقل دارای رابطه ی خطی با متغیر تابع است و بنابراین مدل رگرسیونی برازش شده معنی دار می باشد.

جدول (۷) تحلیل واریانس رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربع	F مقدار	مقدار احتمال
رگرسیون	۵۱۲/۵۲۲	۵	۱۲۸/۱۳۱	۶/۷۶۱	۰/۰۱
باقیمانده	۱۳۲۶/۶۲۵	۲۴	۱۸/۹۵۲		
مجموع	۱۸۳۹/۱۴۷	۲۹			

در جدول شماره ۸ که به جدول ضرایب معروف است، ضریب های متغیرهای مستقل و میزان تاثیر آن ها بر متغیر تابع و همچنین بررسی معنی داری تک تک ضرایب انجام می شود. مشاهده می شود که تمامی مقادیر احتمال درج شده در جدول کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. این امر بیانگر این مطلب می باشد که فرض تساوی ضرایب رگرسیونی با صفر رد می شود و تمامی متغیرها وارد مدل می شوند. در واقع تمامی مؤلفه های بررسی شده در پژوهش بر مأموریت های دریانوردی دوردست تاثیر گذارند و با آن رابطه دارند. حال با توجه به اعداد ستون Beta داریم:

متغیری که بیشترین تاثیر را بر روی مأموریت های دریانوردی دوردست می گذارد، مؤلفه آموزش های تخصصی و عمومی می باشد. (Beta=۰/۳۶۶) مؤلفه عوامل انگیزشی در جایگاه دوم (Beta=۰/۱۶۹) و مؤلفه سبک فرماندهی آمرانه در جایگاه سوم (Beta=۰/۱۵۳) قرار دارد.

جدول (۸) ضریب متغیرهای مستقل و میزان تاثیر آن‌ها بر متغیر تابع

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد شده	
	B	Std.Error	Beta	مقدار t
مأموریت‌های دریانوردی دوردست	۱/۱۶۱	۳/۹۴۰		۷/۱۴۸
سبک فرماندهی آمرانه	۰/۲۶۴	۰/۹۶۵	۰/۱۵۳	۱/۰۳۱
عوامل انگیزشی	۰/۷۱۰	۰/۶۲۸	۰/۱۶۹	۲/۷۲۳
آموزش‌های تخصصی و عمومی	۰/۲۶۴	۰/۴۳۰	۰/۳۶۶	۱/۰۰۷

با توجه به برآزش رگرسیون فوق معلوم گردید که تمامی متغیرها (سبک فرماندهی آمرانه، عوامل انگیزشی و آموزش‌های تخصصی و عمومی) بر روی مأموریت‌های دریانوردی دوردست به طرز مثبتی (با توجه به علائم ضرایب ستون B) تاثیرگذار می‌باشند. در نهایت معادله رگرسیونی برآزش شده به شرح زیر می‌باشد:

مأموریت‌های دریانوردی دوردست (۱/۱۶۱)، سبک فرماندهی آمرانه (۰/۲۶۴)، عوامل انگیزشی (۰/۷۱۰) و آموزش‌های تخصصی و عمومی (۰/۲۶۴)

### بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل کلی اطلاعات تحقیق، اثرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر تابع تأیید می‌گردد، لذا آموزش، کاربرد عوامل انگیزشی و سبک فرماندهی آمرانه در ارتقاء کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌ها در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تأثیرگذار می‌باشند. همچنین لازم به ذکر است که استمرار یک سیستم کرائی و اثربخشی، مستلزم اقداماتی چند نظیر کاربرد عوامل انگیزشی، توسعه منابع انسانی با اجرای آموزش‌های کیفی و اعمال سبک فرماندهی صحیح می‌باشد. در ضمن راه‌کارهای افزایش کرائی و اثربخشی مستلزم شناخت کافی از شرایط و چگونگی انجام مأموریت‌های دریانوردی طولانی‌مدت در مناطق دریایی دوردست و چالش‌های پیش روی دریانوردان هست. به عبارت دیگر تجزیه و تحلیل اطلاعات کلی اطلاعات استفاده در تحقیق، بر مطالب فوق صحه گذارده و مؤید فرضیه مهم پژوهش: به نظر می‌رسد اجرای آموزش‌های تخصصی و عمومی، کاربرد عوامل انگیزشی و سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی موجب افزایش کرائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌گردد، بوده است.

نتایج کسب شده از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده بیانگر این است که؛ همان‌طور که در میان فرضیه‌های حدس زده شده، عوامل مؤثر بر افزایش کرائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست، عبارت از سه متغیر مهم آموزش، عوامل انگیزشی و سبک فرماندهی آمرانه، هم سو و هم جهت می‌باشند و بر افزایش کرائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تأثیرگذار هستند. این موضوع از جامعه نمونه به صورت پرسشنامه استعمال گردید که با استقبال فراوان آن‌ها مواجه شده و اعلام نموده‌اند که سه متغیر مستقل فوق در راستای تأثیرگذاری بر افزایش کرائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌ها از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشند، که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به شرح ذیل می‌باشد:

آموزش‌های تخصصی و عمومی: نتایج حاصل از تحقیق با توجه به آمار توصیفی و تحلیل کیفی و استنباطی مبین این مطلب است که اجرای آموزش‌های تخصصی و عمومی در افزایش کرائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تأثیرگذار می‌باشد و نتایج حاصله از تحلیل نظرات مصاحبه‌شوندگان و مطالعه منابع و اسناد و مدارک نیز بر این مطلب صحه گذارده و مؤید فرضیه پژوهش «به نظر می‌رسد اجرای آموزش‌های تخصصی

و عمومی موجب افزایش کارائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌گردد.» بوده است.

اجرای آموزش در راستای افزایش کارائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست چگونگی اجرای آموزش، بسیار مهم و حائز اهمیت هست که با عنایت به نتایج حاصل از تفسیر نقطه نظرات پژوهش‌خوندگان، محقق موارد مشروحه ذیل را در راستای اجرای امر آموزش نتیجه‌گیری می‌نماید:

۱. نیاز به برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های تخصصی و عمومی در قالب ریشه برنامه‌ها و سرفصل‌های آموزشی مصوب، جهت کارکنان ناوگروه‌های رزمی اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست (خلیج عدن) پیش از اعزام به مأموریت در سطح مراکز آموزش تاکتیکی و همچنین به صورت میدانی در سطح یگان‌های شناور اعزامی در قالب آموزش‌های دریا ساحل وجود دارد.

۲. نیاز به اجرای آموزش‌های عملی جهت کارکنان ناوگروه‌های رزمی اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست پیش از اعزام به مأموریت دریانوردی در قالب آموزش‌های دریا ساحل توسط مراکز آموزش تاکتیکی وجود دارد.

۳. نیاز به پیش‌بینی و اجرای آموزش‌های عملی در دریا در حین اجرای مأموریت‌های دریانوردی دوردست در قالب برنامه‌های آموزشی مصوب ویژه کلاس‌های مختلف یگان‌های شناور وجود دارد.

۴. نیاز به کاربرد وسایل کمک‌آموزشی نظیر سیمیلاتور (شبه‌ساز)، تصاویر، فیلم‌ها، قطعات، برش‌ها و پیشینه‌های آموزشی در راستای آموزش کارکنان ناوگروه‌های رزمی اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست توسط مراکز آموزش تاکتیکی وجود دارد.

۵. نیاز به استفاده از مربیان و کادر آموزشی دارای تجربه عملی خدمت در یگان‌های شناور جهت آموزش کارکنان ناوگروه‌های رزمی اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست توسط مراکز آموزش تاکتیکی وجود دارد.

۶. نیاز به فراهم نمودن امکانات پشتیبانی و محیط آموزشی مناسب در راستای ارتقاء کیفیت آموزش وجود دارد.

۷. نیاز به ارتقاء کیفی فراده و فراگیر با بهره‌گیری از روش‌های علمی و آموزش‌های مناسب وجود دارد.

این مطلب با یافته‌های سیاری و طحانی (۱۳۹۰) مطابقت دارد.

**عوامل انگیزشی:** نتایج حاصل از تحقیق با توجه به آمار توصیفی و تحلیل استنباطی مبین این مطلب است که کاربرد عوامل انگیزشی در افزایش کارائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست تأثیرگذار هست و نتایج حاصله از تحلیل نظرات مصاحبه‌شوندگان و مطالعه منابع و اسناد و مدارک نیز بر این مطلب صحه گذارده و مؤید فرضیه پژوهش «به نظر می‌رسد کاربرد عوامل انگیزشی موجب افزایش کارائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌گردد» بوده است.

به‌کارگیری عوامل انگیزشی در راستای افزایش کارائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست چگونگی به‌کارگیری عوامل انگیزشی بسیار مهم و حائز اهمیت هست که با عنایت به نتایج حاصل از تفسیر نقطه نظرات پژوهش‌خوندگان، محقق موارد مشروحه ذیل را در راستای کاربرد عوامل انگیزشی نتیجه‌گیری می‌نماید:

۱. نیاز به برنامه‌ریزی و اجرای امر خدمات‌رسانی به خانواده‌های کارکنان ناوگروه‌های رزمی اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست در قالب تشکیل کمیته‌های خدمات‌رسانی به خانواده‌های مذکور در سطح مناطق عملیاتی ناوگان جنوب وجود دارد.

۲. نیاز به انجام پیش‌بینی و اقدامات لازم در خصوص پرداخت فوق‌العاده مأموریت مناسب و به‌موقع به کارکنان ناوگروه‌های رزمی اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست وجود دارد.

۳. نیاز به برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های فرهنگی و معنوی در حین مأموریت‌های دریانوردی ناوگروه‌های رزمی اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست در سطح یگان‌های شناور ناوگروه‌ها وجود دارد.

۴. نیاز به انجام اقدامات لازم در راستای فراهم نمودن امکان برقراری تماس تلفنی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست با خانواده‌های مربوطه وجود دارد.

۵. نیاز به پیش‌بینی و اجرای برنامه بازدید کارکنان ناوگروه‌ها از بنادر کشورهای ساحلی حوزه منطقه مأموریت در راستای افزایش انگیزه کارکنان توسط مبادی ذی‌ربط در ستاد نداجا و ناوگان جنوب وجود دارد.

۶. نیاز به انجام اقدامات لازم در خصوص برقراری فوق‌العاده معاش دریایی جهت کارکنان یگان‌های شناور بر اساس ضریبی از حقوق و مزایای دریافتی و به نسبت میزان سنوات خدمت کارکنان در یگان‌های شناور در راستای افزایش انگیزه کارکنان جهت ادامه خدمت بر روی واحدهای شناور وجود دارد.

این مطلب با یافته‌های رضایی و رجب‌پور (۱۳۹۵)، جعفری و قوشچی (۱۳۹۱) و شیروانی و صمدی (۱۳۷۷) مطابقت دارد.

**سبک فرماندهی:** نتایج حاصل از تحقیق با توجه به آمار توصیفی و تحلیل استنباطی مبین این مطلب است که سبک فرماندهی در افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست هست و نتایج حاصله از تحلیل نظرات مصاحبه‌شوندگان و مطالعه منابع و اسناد و مدارک نیز بر این مطلب صحه گذارده و مؤید فرضیه پژوهش «به نظر می‌رسد سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی موجب افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست می‌گردد» بوده است.

اعمال سبک فرماندهی آمرانه در راستای افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست، بسیار مهم و حائز اهمیت می‌باشد که با عنایت به نتایج حاصل از تفسیر نقطه نظرات پژوهش‌خوندگان، محقق موارد مشروحه ذیل را در راستای اعمال سبک فرماندهی آمرانه نتیجه‌گیری می‌نماید:

۱. نیاز به برنامه‌ریزی و انجام آموزش‌های لازم در خصوص اثرگذاری سبک فرماندهی آمرانه در افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در مأموریت‌های دریانوردی دوردست به فرماندهان ناوگروه‌ها و فرماندهان یگان‌های شناور تابعه وجود دارد.

۲. نیاز به برنامه‌ریزی و انجام آموزش‌های لازم در راستای مطالعه و بررسی سبک فرماندهی آمرانه (استبدادی) توسط فرماندهان ناوگروه‌ها و فرماندهان یگان‌های شناور تابعه در راستای آگاه‌سازی فرماندهان مذکور از نقاط ضعف سبک مدیریتی موصوف وجود دارد.

۳. نیاز به برنامه‌ریزی و انجام آموزش‌های لازم در راستای مطالعه و بررسی سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی توسط فرماندهان ناوگروه‌ها و فرماندهان یگان‌های شناور تابعه به منظور آشنایی فرماندهان با مزایای این سبک فرماندهی و اشاعه آن در بین سایر فرماندهان و افسران زیرمجموعه، وجود دارد.

این مطلب با یافته‌های خورشیدی (۱۳۸۵) مطابقت دارد.

**پیشنهاد‌های اجرایی:** با توجه به تجزیه و تحلیل‌های به‌عمل‌آمده و نتایج حاصله، مبنی بر پذیرش فرضیه‌های مورد آزمون و همچنین مطالعه منابع و اسناد و مدارک و نظرات کارشناسی مصاحبه‌شوندگان، موارد مشروحه زیر به‌عنوان پیشنهاد‌های اجرایی مطرح می‌گردد:

### معاونت نیروی انسانی نداجا

۱. با هماهنگی و همکاری معاونت بازرسی نداجا و فرماندهان مناطق عملیاتی جنوب، در راستای کاهش دغدغه و نگرانی‌های کارکنان ناوگروه‌های رزمی شرکت‌کننده در مأموریت‌های دریانوردی دوردست نسبت به ایجاد مراکز خدمات‌رسانی به خانواده کارکنان مذکور در سطح مناطق عملیاتی جنوب اقدام نماید.

۲. در راستای افزایش انگیزه کارکنان ناوگروه‌های اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست اقدامات و پیگیری‌های لازم را در خصوص برقراری فوق‌العاده معاش دریایی ویژه کارکنان یگان‌های شناور بر اساس ضریبی از حقوق و مزایای دریافتی و به نسبت میزان سنوات خدمت کارکنان بر روی یگان‌های شناور، به عمل آورد.

۳. با هماهنگی معاونت آموزش نداجا نسبت به جذب اساتید مجربی که در کسوت بازنشستگی می‌باشند، جهت بهره‌گیری از تجارب، مهارت و تخصص آن‌ها در راستای آموزش کارکنان ناوگروه‌های اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست اقدام نمایند.

### معاونت آموزش نداجا

۱. با هماهنگی معاونت آماد و پشتیبانی نداجا اقدامات لازم را در خصوص توسعه و تکمیل امکانات پشتیبانی آموزش در سطح مراکز آموزش تاکتیکی مناطق عملیاتی ناوگان جنوب از قبیل واگذاری سامانه‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری لازم از جمله ویدئو پروژکتور، رایانه، انواع سیمیلاتور (شبیه‌ساز) در راستای آموزش کارکنان ناوگروه‌های رزمی شرکت‌کننده در مأموریت‌های دریانوردی دوردست به عمل آورند.

۲. با هماهنگی معاونت نیروی انسانی نداجا نسبت به اعزام اساتید و مربیان مجرب جهت طی دوره‌های عرضی و طولی به مراکز آموزش داخلی و خارج از کشور به منظور آشنایی با آموزش‌های پیشرفته در سطح کشور یا سایر کشورهای دوست اقدام نموده و برنامه‌ریزی لازم در خصوص بهره‌گیری از اساتید آموزش‌دیده فوق‌الذکر در مراکز آموزش تاکتیکی مناطق عملیاتی جنوب در راستای آموزش کارکنان ناوگروه‌های رزمی شرکت‌کننده در مأموریت‌های دریانوردی دوردست به منظور ارتقاء کرائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌ها به عمل آید.

۳. در راستای توسعه امکانات آموزشی یگان‌های شناور ناوگروه‌ها، بهبود کیفیت آموزش و ارتقاء کرائی و اثربخشی کارکنان، اقدامات لازم را در خصوص به‌روز درآوردن مدارک، دستورالعمل‌ها، کتب و سایر امکانات آموزشی اعم از سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، با هماهنگی فرماندهی فنی نداجا و سازمان تحقیقات و جهاد خودکفایی نداجا در سطح مناطق عملیاتی ناوگان جنوب به عمل آورد.

۴. در راستای ارتقاء سطح آموزش کارکنان یگان‌های شناور و ارتقاء بهره‌وری آنان نسبت به تجهیز کتابخانه‌های موجود در مراکز آموزش تاکتیکی مناطق عملیاتی جنوب به کتب و نشریات دریایی روز دنیا با هماهنگی و همکاری سایر مبادی ذی‌ربط در ستاد نداجا و فرماندهان مناطق عملیاتی جنوب اقدام نماید.

۵. نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه فرماندهان ناوگروه‌ها و فرماندهان یگان‌های شناور تحت امر در خصوص سبک فرماندهی آمرانه همراه با رأفت اسلامی در راستای ارتقاء کرائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی شرکت‌کننده در مأموریت‌های دریانوردی دوردست اقدام نماید.

**معاونت آماد و پش:** اقدامات و پیگیری‌های لازم در خصوص بهبود برنامه غذایی و امکانات زیستی کارکنان ناوگروه‌های رزمی اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست را در راستای افزایش انگیزه کارکنان ناوگروه‌ها به عمل آورد.

**معاونت فاوای نداجا:** نسبت به تجهیز یگان‌های شناور ناوگروه‌های رزمی اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست به امکانات ارتباطی مناسب به منظور برقراری ارتباط تلفنی کارکنان ناوگروه‌ها با خانواده‌های مربوطه با هزینه پایین، در راستای افزایش انگیزه کارکنان اقدام نماید.

**اداره عقیدتی سیاسی نداجا:** در راستای ارتقاء عوامل انگیزشی کارکنان ناوگروه‌های رزمی شرکت‌کننده در مأموریت‌های دریانوردی دوردست و افزایش کرائی و اثربخشی کارکنان ناوگروه‌ها اقدامات لازم را در خصوص تهیه پیوست فرهنگی مدون و پر محتوی به‌منظور پیش‌بینی و اجرای برنامه‌های فرهنگی مذهبی ویژه کارکنان ناوگروه‌ها و خانواده‌های مربوطه که در غیاب سرپرست خانواده مدت‌های مدیدی را در منازل سازمانی مناطق عملیاتی جنوب و دور از موطن اصلی خود سپری می‌نمایند، به عمل آورد.

**اداره بهداشت و درمان و امداد نداجا:** اقدامات لازم در خصوص تجهیز یگان‌های شناور ناوگروه‌های اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست به امکانات روز پزشکی و کادر درمانی مجرب در راستای افزایش انگیزه کارکنان ناوگروه‌ها آنان اقدام نماید.

مدیریت تربیت بدنی نداجا: با همکاری معاونت آما و پیش نداجا نسبت به تجهیز یگان‌های شناور ناوگروه‌های اعزامی به مأموریت‌های دریانوردی دوردست به امکانات ورزشی متناسب با فضای محدود یگان‌های شناور و شرایط مأموریت‌های دریانوردی طولانی مدت در راستای حفظ سلامتی کارکنان و افزایش انگیزه آنان اقدام نماید.

کنترلر نداجا: با همکاری ناوگان جنوب اقدامات و پیش‌بینی‌های لازم را در خصوص پرداخت فوق‌العاده مأموریت مناسب و به‌موقع جهت کارکنان ناوگروه‌های رزمی شرکت‌کننده در مأموریت‌های دریانوردی دوردست در راستای ارتقاء عوامل انگیزشی کارکنان ناوگروه‌ها به عمل آورد.

## منابع

- ابطحی، سیدحسین، (۱۳۸۷)، آموزش و بهسازی منابع انسانی (چاپ پنجم)، انتشارات سازمان گسترش، تهران
- الوانی، سیدمهدی، (۱۳۸۶)، مدیریت عمومی (چاپ بیستم)، نشر نی، ویراست دوم، چاپ غزال، تهران
- امیران، حیدر، (۱۳۸۹)، پویایی مدیریت بهره‌وری. مجله روش، شماره ۳۱
- احدی‌نیا، ناصر، (۱۳۸۹)، ماهنامه علمی فنی و خبری شرکت ریخته‌گری تراکتورسازی ایران بهمن
- پورآمن، بهزاد، (۱۳۸۷)، بهره‌وری نیروی انسانی (چاپ سوم)، انتشارات مرکز عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران
- جان موری، (۱۳۸۴)، مدیریت اثربخش (چاپ ششم). تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- جان آرشه‌ورمن، جیمزپی‌هان ریچاردان، (۱۳۹۱)، مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: بابایی، محمدعلی سبحان الهی، مهدی. انتشارات سمت، تهران
- جعفری قوشچی، بهزاد، (۱۳۹۱) راه‌های افزایش بهره‌وری، مجله تدبیر، شماره ۱۲۶
- خاکی، غلامرضا، (۱۳۹۲)، مدیریت بهره‌وری، نشریه بهره‌وری سازمان ملی بهره‌وری ایران، شماره ۷۱
- خورشیدی، عباس، (۱۳۸۵)، ضرورت و اهمیت فرماندهی و رهبری، مدیریت نظامی، شماره ۲۲
- سیاری، حبیب‌الله، طحانی، غلامرضا، (۱۳۹۰) راهبردهای قدرت دریایی، انتشارات دافوس آجا، تهران
- شاه‌علیزاده، محمد، (۱۳۹۰)، توسعه بهره‌وری، مجله روش، شماره ۵۵
- شیروانی، علی‌رضا، صمدی، (۱۳۷۷). مفهوم بهره‌وری و راههای ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، مجله فرهنگ و تعاون، شماره ۹
- رابرت هلر، (۱۳۹۱)، اداره کردن افراد در محیط کار ترجمه سعید علی میرزایی، انتشارات سار گل.
- ریچارد ای. داچ، (۱۳۸۹)، عشق به تولید، ترجمه مسعود نیازمند، نشر ساپکو.
- رابرت هلر، (۱۳۹۰)، مدیریت تغییر، ترجمه دکتر خدایار ابیلی و سعید علی میرزایی، انتشارات سار گل.
- فریمایر فرندسن، (۲۰۰۳)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ چهارم.
- شریفی یاسر، جمالی رقیه، (۱۳۹۳)، ده دلیل برای تشکر از دریانوردان، فصلنامه علمی تخصصی دریایی به هنگام، شماره ۲۲، تهران.
- رضایی، عباس، رجب‌پور، مجید، (۱۳۹۵)، فصلنامه علمی - ترویجی علوم و فنون نظامی
- گریفتن، مورهد، (۱۳۸۸)، رفتار سازمانی، مترجمین: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده، انتشارات مروارید، چاپ ششم، تهران.
- محمدی، داود، (۱۳۸۸)، آموزش ضمن خدمت کارکنان، انتشارات پیام، چاپ سوم، تهران.
- مجیدی، عبدالله، خروش، حمید، دوستی، مهدی، (۱۳۹۴)، بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی اجرای طرح مکننا در کلانتری های فاتب در سال ۹۳، سال دهم، شماره ۳۷
- موسوی حجازی، سید حسین، (۱۳۹۲)، بهبود عملکرد سازمان، مجله روش، شماره ۷۱.
- نیک‌دهقان، محمود، (۱۳۷۸)، چگونه یک نظامنامه بهره‌وری تهیه کنیم، آموزش هماهنگ شماره ۱۰۵
- نیکو کار، غلامحسین؛ سجادی پناه، علی؛ سجادی پناه، مجید؛ رایج، حمزه، (۱۳۸۸). طراحی الگوی سنجش کارایی و اثربخشی مراکز آموزش عالی نظامی، مجله مدیریت دولتی شماره ۳، دانشگاه تهران

Frymayr Frndsn, (2003)  
Organizational Behavior Management, Fourth Edition.  
Robert Heller (2013), managing people at work.  
Robert Heller (2012), change management

---

Gryftn, Moorhead, (2010), organizational behavior.  
John Murray (2006), Effective Management (Sixth Edition).  
John Rshrhvrnm, Jymzpy-Han Richard (2013), organizational behavior management.