

بررسی شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور نیروی دریایی راهبردی

علی فکری^۱، حسین خانزادی^۲، ابوطالب مطلبی وورکانی^۳

چکیده

در دهه‌های اخیر، اهمیت و نقش دریا در برنامه‌های توسعه‌ی جوامع باعث گردیده تا به کلیه‌ی عوامل تأثیرگذار در کسب اهداف راهبردی سازمان‌های دریایی به‌طور دقیق و علمی نگریسته شود. هدف اصلی از انجام این تحقیق، شناسایی شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور نیروی دریایی است که در شرایط خاص حاکم بر محیط کار در دریا، مدیران در ارتباط با نیروی انسانی، با آن‌ها روبرو می‌باشند. این تحقیق، برای دستیابی به هدف نهایی روش تحقیق آمیخته‌ی اکتشافی (مدل پدیدارشناسی) استفاده‌شده و در دو مرحله‌ی مستقل کیفی و کمی انجام پذیرفت. در مرحله‌ی کیفی، نخست برای گردآوری داده‌ها، از ابزار مصاحبه بهره گرفته شد و با استفاده از روش نمونه‌برداری هدفمند قضاوتی، مصاحبه‌شوندگان از بین فرماندهان و افسران باتجربه، انتخاب شدند. نتیجه‌ی مصاحبه‌های انجام‌شده، منجر به شناسایی مؤلفه‌های مشترکی به‌عنوان شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور گردید. سپس، با استفاده از توزیع پرسش‌نامه‌ی دلفی بین مجربین و نخبگان ضمن تأیید، اولویت‌بندی آن‌ها مشخص شدند. در مرحله‌ی کمی، با توزیع پرسش‌نامه بین فرماندهان و افسران ارشد یگان‌های شناور، چالش‌های این حوزه شناسایی و تبیین گردیدند که عبارت‌اند از سختی کار، حقوق و مزایا، فشار روانی، مدت دریاوردی، مسئولیت زیاد مدیران، خطرپذیری بالا، دشواری جایگزینی نیروی ماهر، آمیختگی محیط کار و زندگی، نیاز به آموزش مستمر و تغییر شرایط جامعه. آنچه مسلم است، نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند فرماندهان و افسران کشتی‌ها و مدیران ستادی این حوزه را در تحلیل عملکرد کارکنان و برنامه‌ریزی منابع انسانی یاری رساند.

واژگان کلیدی: مدیریت نیروی انسانی، دریا، نیروی دریایی و یگان شناور.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۱۱/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۵/۱۵

۱- کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی

۲- استادیار مدیریت عالی دفاع ملی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره)

۳- استادیار دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر، نویسنده مسئول abu.m5656@yahoo.com

مقدمه

هرچند، برخی کارشناسان، نیروی دریایی را یک نیروی تجهیزات محور دانسته و بر نقش تجهیزات در اجرای مأموریت‌های آن تأکید داشته‌اند، لیکن هرگز نباید از جایگاه و تأثیرگذاری نیروی انسانی در روح‌بخشی به تجهیزات و تضمین کارایی و اثربخشی آن، لحظه‌ای غفلت نمود. بی‌شک زیباترین جمله در این خصوص، فرازی از سخنان مقام معظم رهبری درباره‌ی اهمیت نیروی انسانی است که می‌فرمایند بین نیروی انسانی و تجهیزات، حتماً نیروی انسانی مقدم است بر تجهیزات. نیروی انسانی بی تجهیزات، تجهیزات را بالاخره به دست می‌آورد، اما تجهیزات بدون نیروی انسانی، یعنی هیچ.

مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت و اداره‌ی استراتژیک و پایدار باارزش‌ترین دارایی سازمان یعنی کارکنانی که در آنجا کار می‌کنند و فرد فرد آن‌ها در کنار هم به سازمان در دستیابی به اهدافش کمک می‌کنند (آرمسترانگ، ۲۰۰۸). مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرایند کارمندیابی، آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد کارکنان، دادن پاداش به کارکنان، توجه به روابط کار آن‌ها، ایمنی و بهداشت و ایجاد محیطی منصفانه برای کارکنان (گری دسلر، ۲۰۱۲). مدیریت منابع انسانی عبارت است از ایجاد و توسعه‌ی برنامه‌هایی که از طریق آن‌ها، ضمن بهبود توانایی‌های نیروی انسانی، اهداف فردی و سازمانی حاصل می‌گردد (زارعی متین، ۱۳۹۳).

در نیروی دریایی و به‌ویژه یگان‌های شناور، توجه به جایگاه و ارزش نیروی انسانی و مدیریت آن همانند سایر سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای یافته است و انسان که گران‌بهاترین دارایی یک سازمان به شمار می‌آید، در محیط دریا، آنجا که امکان جایگزینی برای کارکنان، محدودیت‌های خاص خود را در پی دارد، ارزشی به‌مراتب فراتر از سایر سازمان‌ها کسب می‌نماید. از این‌رو، مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور نیروی دریایی نیز جهت دستیابی به اهداف راهبردی خود، همواره در قیاس با سایر سازمان‌های ساحلی با چالش‌ها و مشکلاتی خاص‌تر و پیچیده‌تر روبرو بوده است، چراکه کمتر حرفه‌ای را می‌توان یافت که مرز بین محیط کار و محیط زندگی افراد به باریکی مشاغل دریایی باشد و محیط کار و زندگی آنان تا این حد درهم آمیخته باشد. در علوم رفتار سازمانی، رفتار فرد در سازمان را ناشی از موقعیت خاص اجتماعی و فرهنگی پیرامونش دانسته و این رفتار را تابعی از شرایط سازمان و شخصیت وی تعریف می‌نمایند. اشتغال در دریا و خدمت بر روی یگان‌های شناور، شرایطی را به وجود خواهد آورد که تحت آن شرایط کارکنان رفتارهای ویژه‌ای را از خود بروز می‌دهند که شاید با رفتار کارکنان در حالت‌های مشابه ولی در سازمان‌های ساحلی کاملاً متفاوت باشد. لذا، ضروری است مدیریت نیروی انسانی که وظیفه‌ی اصلی آن را در یگان‌های شناور فرماندهی یا فرماندهی دوم عهده‌دار می‌باشند، در این شرایط به‌گونه‌ای عمل نماید که بتواند وضعیت حاکم را به آنچه مطلوب و مفید است، هدایت نماید که بی‌شک لازمه‌ی آن در وهله‌ی نخست، شناخت شاخص‌ها و عوامل تأثیرگذار بر کارکنان، محیط و رفتارهای ناشی از محیط می‌باشد.

آنچه مسلم است، تاکنون موانع و عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی از سوی کارشناسان و محققین به‌طور عام مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته و به‌طور کلی عواملی به‌عنوان پدیدآورندگان این موانع معرفی گردیده‌اند، لیکن با عنایت به ویژگی‌های خاص یگان‌های شناور و اشتغال در دریا، نیاز به بررسی این عوامل و شناسایی و اولویت‌بندی آن‌ها به‌منظور باری‌رساندن به فرماندهان و مدیران فعال در این عرصه احساس می‌گردد. از این‌رو، در این پژوهش، سعی بر آن بوده است تا با تکیه بر تجارب و دانش کارشناسان و مجربین این حرفه و تحلیل آن‌ها، شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور نیروی دریایی راهبردی شناسایی و معرفی گردند.

لازم به ذکر است که در این‌جا منظور از مدیر نیروی انسانی، افراد متخصصی هستند که در سمت فرمانده یا فرماندهی دوم کشتی‌های نظامی (یگان‌های شناور نیروی دریایی) در دریا فعالیت نموده و علاوه بر تخصص ویژه، مسئولیت کلی آن مجموعه (کشتی) و مدیریت کارکنان نیز بخشی از وظائف سازمانی آن‌ها را تشکیل می‌دهد.

آیا فرماندهی یک کشتی توانایی تحلیل بروز رفتارهایی غیرمعارف از سوی کارکنان کشتی در طول دریانوردی را دارد؟ آیا می‌داند با عنایت به محدودیت‌های موجود در جهت بهبود کدام عامل مرتبط با کارکنان گام بردارد تا تأثیرپذیری بیشتری در ارتقا بهره‌وری کارکنان داشته باشد؟ این‌ها ممکن است سؤالاتی باشند که در ذهن یک فرماندهی کشتی به‌عنوان مدیر نیروی انسانی بارها نقش ببندند.

این‌که مدیران نیروی انسانی در حوزه‌ی کار خود با مسائلی مواجه شوند که برای آن‌ها پاسخ صحیح یافت نشود، امری متداول است. لیکن در این حالت آن‌ها باید توانایی تشخیص و تجزیه و تحلیل مسائل را داشته باشند و با اقدامات خود حقوق نیروی انسانی و سازمان را به مخاطره نیندازند (ابطحی، ۱۳۸۵).

محقق که خود به‌طور مستقیم بیش از ۱۵ سال در این حرفه فعالیت داشته است، بارها در مطالعه‌ی متون و کتب مدیریتی، با این پرسش روبه‌رو بوده است که آیا به‌راستی این اصول در مورد کارکنان شاغل در دریا و کشتی و در شرایط حساس دریانوردی، کارایی و قابلیت اجرایی دارند؟ این پرسشی است که در ذهن بسیاری دیگر از فعالان این حرفه نیز نقش بسته است و همواره در جستجوی شناخت عواملی بوده‌اند که بر رفتار کارکنان تأثیرگذار بوده و باعث شوند رفتارهای متفاوتی از آن‌ها بروز نماید. از این‌رو، نیاز به شناسایی این عوامل و شاخص‌های تأثیرگذار، همواره از سوی افرادی که مسئولیت امور کارکنان و مدیریت نیروی انسانی را در یگان‌های شناور در دریا به عهده‌دارند، احساس می‌گردد.

اهداف تحقیق

هدف اصلی: شناسایی شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور نیروی دریایی راهبردی.
هدف فرعی: اعمال صحیح مدیریت و بهره‌گیری بهتر از نیروی انسانی در جهت دستیابی به اهداف سازمانی.

روش تحقیق

با عنایت به در دسترس نبودن تحقیقات مرتبط با موضوع و هدف نهایی مدنظر محقق، در این پژوهش روش آمیخته‌ی اکتشافی (مدل پدیدارشناسی) استفاده شد و در دو مرحله‌ی مستقل کیفی و کمی انجام پذیرفت. روش‌های آمیخته بر گردآوری، تحلیل و ترکیب توأمان داده‌های کیفی و کمی در مطالعه‌های واحد یا مجموعه‌ای از مطالعه‌ها متمرکز هستند (کرسول و کلارک، ۲۰۰۷). مرحله‌ی اول این پژوهش به‌صورت کیفی انجام شده است، راهبرد پژوهشی پدیدارشناسی با بررسی تجارب افراد از یک پدیده و تمرکز بر ابعاد تغییرناپذیر تجربه‌ی آنان، سعی می‌کند تا به درک بهتری از پدیده‌ها در زندگی افراد دست یابد، زیرا هر پدیده ماهیتی دارد که می‌تواند منجر به ایجاد اشتراکاتی در پدیدارهای آن پدیده برای افراد مختلف گردد. پژوهش‌گر پدیدارشناس، پدیدارهای مختلف یک پدیده را برای افراد مختلف گردآوری می‌کند، قضاوت‌های زمانی و مکانی و حواشی آن‌ها را می‌زاید تا به شناخت بهتر آن پدیده که همه افراد مورد مطالعه آن را تجربه کرده‌اند، دست یابد (دانایی‌فرد و کاظمی، ۱۳۸۹).

به‌طور معمول، ابزار مورداستفاده در پژوهش‌های پدیدارشناسی، مصاحبه‌ی نیمه ساختاریافته‌ی باز است. به عقیده‌ی ون منن، مصاحبه، بهترین روش برای وارد شدن به دنیای تجربیات انسان‌ها است و هنر پژوهش‌گر در این نوع پژوهش‌ها، باز نگه‌داشتن پرسش‌های مربوط به معنی پدیده است (ون منن، ۲۰۰۶). در این پژوهش، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته‌ی باز با فرماندهان یگان‌های شناور و یا افرادی که در گذشته در این سمت حضور داشته و هم‌اکنون نیز پس از کسب تجارب ارزشمند، در پست‌های مرتبط با دریانوردی و یگان‌های شناور، فعال می‌باشند، انجام پذیرفت و این روند تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. پرسش اصلی مطرح‌شده در مصاحبه این بود، با عنایت به تخصص و تجربه‌ی جناب‌عالی و نظر به سوابق شما در ارتباط

با مدیریت کارکنان در دریا (عهده‌دار بودن جایگاه فرماندهی یا فرماندهی دوم) مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور را چه می‌دانید؟ همچنین، در طول مصاحبه، پرسش‌های تکمیلی دیگری نیز از سوی پژوهش‌گر مطرح گردید تا ضمن جهت‌دهی مصاحبه، سایر مقوله‌های مرتبط با پرسش اصلی از عمق پاسخ‌ها و تشریح مشارکت‌کنندگان آشکار گردد. نتیجه مصاحبه‌های انجام‌شده، منجر به شناسایی مؤلفه‌های مشترکی به‌عنوان شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور در طول دریانوردی، با بهره‌گیری از تجربیات مشارکت‌کنندگان گردید.

در مرحله‌ی بعد و پس از بررسی مصاحبه‌ها و بر اساس نتایج حاصل از آن‌ها، پرسش‌نامه‌ی دلفی تهیه و در اختیار ۲۰ نفر از نخبگان و فرماندهان باسابقه در یگان‌های شناور قرار گرفت. در این پرسش‌نامه‌ها، علاوه بر نظرخواهی از کارشناسان درباره مؤلفه‌های شناسایی‌شده در طیف لیبرت، از آن‌ها خواسته شد که رتبه‌ی هر مؤلفه را از ۱ تا ۱۰ مشخص نمایند تا از این طریق، اولویت‌بندی شاخص‌ها صورت پذیرد. نتایج حاصل از پرسش‌نامه‌ی دلفی مشخص نمود که کلیه‌ی پاسخ‌دهندگان با انتخاب دو گزینه‌ی کاملاً موافق یا موافق مؤلفه‌های معرفی‌شده را به‌عنوان مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور پذیرفته‌اند.

در مرحله‌ی کمی، از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته استفاده شد. بخش اصلی پرسش‌نامه که بر اساس یافته‌های تحقیق در مرحله‌ی کیفی بنا شده است، چالش‌های شناسایی‌شده در مرحله‌ی قبل را در اختیار مشارکت‌کنندگان قرارداد تا پس از تحلیل آماری پرسش‌نامه‌ها مشخص گردد آیا مؤلفه‌های شناسایی‌شده به‌عنوان چالش‌های مدیریت نیروی انسانی در مشاغل دریایی محسوب می‌شوند یا خیر؟ در این بخش، ابتدا سؤالات پژوهش مورد آزمون قرار گرفته و نتایج آزمون سؤالات ارائه‌شده با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند که نتایج حاصله حکایت از تأیید مؤلفه‌های شناسایی‌شده به‌عنوان چالش‌های مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور بود.

به‌منظور تعیین اولویت شاخص‌های شناسایی‌شده، با به‌کارگیری داده‌های پرسش‌نامه‌ها در نرم‌افزار SPSS و آزمون فریدمن، میانگین رتبه‌ی شاخص‌ها مشخص شد و اولویت‌بندی انجام گردید.

نمونه‌برداری و ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها، از روش نمونه‌برداری قضاوتی که یکی از دو نوع اصلی نمونه‌برداری هدفمند محسوب می‌شود، استفاده شده است. چراکه در نمونه‌برداری قضاوتی، افرادی برای نمونه انتخاب می‌شوند که برای ارائه اطلاعات موردنیاز در بهترین موقعیت قرار دارند و می‌توانند به دلیل دارا بودن تجربه، گذراندن فرایندهای مختلف و برخورداری از دانش تخصصی، اطلاعات موردنیاز را در اختیار پژوهش‌گر قرار دهند. بنابراین، طرح نمونه‌برداری قضاوتی هنگامی مورد استفاده قرار می‌گیرد که طبقه‌ی محدودی از افراد دارای اطلاعات هستند و پژوهش‌گر در جستجوی آن‌ها است.

به‌طورمعمول، ابزار مورد استفاده در پژوهش‌های پدیدارشناسی، مصاحبه‌ی نیمه ساختاریافته‌ی باز است. از این‌رو، ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در این پژوهش کیفی، مصاحبه انتخاب شد.

در مرحله‌ی کمی نیز از روش نمونه‌برداری قضاوتی هدفمند استفاده شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل تمامی فرماندهان و فرماندهان دوم کشتی‌های نظامی جمهوری اسلامی ایران است. نمونه‌ی آماری در این مرحله با توجه به متغیر و نامعلوم بودن جامعه‌ی آماری با استفاده از فرمول کوکران ۹۵ نفر تعیین گردید.

همچنین، از پرسش‌نامه که یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است، به‌عنوان ابزار کمکی سنجش و گردآوری داده‌ها، استفاده شده است. از ۹۵ پرسش‌نامه‌ی توزیع‌شده، ۷۸ پرسش‌نامه از مشارکت‌کنندگان دریافت شد.

در این تحقیق، برای پایایی سنجی پرسش‌نامه، از شیوه‌ی آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. به این منظور، پرسش‌نامه در نمونه‌ی مقدماتی ۳۰ نفره از جامعه‌ی آماری توزیع شد که ضرایب به‌دست‌آمده از آن‌ها از آن‌جا که در بسیاری از پژوهش‌ها آلفای بالای ۰/۷ را نیز مقبول می‌دانند (هاریس و هاریس، ۲۰۰۷)، نشان از پایایی مناسب پرسش‌نامه داشت.

به‌منظور اطمینان از روایی محتوای سؤالات، پرسش‌نامه آماده‌شده در اختیار پنج نفر از اساتید دانشگاهی قرار گرفت که مورد تأیید آنان واقع شد.

یافته‌های تحقیق

شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور

پس از بررسی نتایج حاصل از مصاحبه‌های انجام‌شده و پرسش‌نامه‌ی دلفی مشخص گردید، ده مؤلفه به‌عنوان شاخص‌های مؤثر بر مدیریت نیروی انسانی، در طول دریانوردی در یگان‌های شناور نیروی دریایی راهبردی، به‌طور مشترک معرفی و بر روی آن‌ها تأکید شده است. این شاخص‌ها عبارت‌اند از فشار روانی، سختی کار، حقوق و مزایا، مسئولیت زیاد مدیران، آمیختگی محیط کار و زندگی، خطرپذیری بالا، نیاز به آموزش مستمر، مدت دریانوردی، دشواری جایگزینی نیروی ماهر و تغییر شرایط جامعه.

فشار روانی

از مسائل بسیار حاد و پیچیده‌ی کنونی که سلامت جسمی و روانی افراد، به‌خصوص نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه‌های سنگینی را برای سازمان‌ها و جامعه به بار آورده است، همانا پدیده‌ی فشار روانی است. به این سبب، پی‌جویی علل و عوامل فشارهای روانی به دو دلیل ضروری است. نخست آن‌که غفلت در بررسی فشارهای روانی سازمانی می‌تواند بر توان منابع انسانی و سازمان زیان وارد ساخته و پیامدهای منفی اقتصادی مانند کاهش تولید یا تولید پر از کاستی را فراهم آورد. دوم آن‌که هرگاه فشار روانی سازمانی به‌درستی شناخته شود و باتدبیر و دوراندیشی هدایت گردد، می‌تواند در بهبود کار و بالا رفتن خشنودی کارکنان و افزایش بازده سازمان مؤثر باشد. گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، فشار روانی را بیماری شایع قرن نام‌گذاری کرده‌اند. شاید هم به‌راستی این دوران، عصر فشارهای روانی است. این فشارها به‌طور حتم با پیچیدگی روزافزون سازمان‌ها و گسترش تکنیک‌ها، ابزارها و دیگر ابعاد سازمان در صورت عدم برنامه‌ریزی صحیح و مناسب، افزایش می‌یابند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲).

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش معتقد هستند که اشتغال در دریا و خدمت بر روی یگان‌های شناور، بستری برای پیدایش فشار روانی (استرس) در کارکنان مهیا می‌سازد. این فشار روانی بر سلامت جسمی و روانی و رفتار فرد و نهایتاً نحوه‌ی انجام کار وی اثرات منفی گذارده که می‌تواند برای فرد، مدیر و سازمان چالش آفرین باشد. افسردگی و اضطراب، احساس تبعیض، اخبار ناگوار، دوری از خانواده، شایعه، جابجایی ناخواسته و... را می‌توان از جمله مهم‌ترین دلایل پدیدآورنده‌ی فشار روانی در کارکنان شاغل در یگان‌های شناور دانست.

سختی کار

از آن هنگام که بشر حرکت بر روی آب را تجربه کرد تا به امروز زندگی بر روی آب به دلیل عدم هماهنگی، شرایط جسمانی بشر خاکی با محیط دریا با مشکلاتی روبرو بوده است.

لطف‌آبادی و نژادی (۱۳۸۹)، در مقاله‌ای برخی از عوامل سختی کار بر روی یگان‌های شناور را به این شرح معرفی نمودند، کار در ساعات غیرمعمول، دوری از خانواده، دوری از اجتماع شهری، دریازدگی ضعیف و شدید، آمادگی دائمی برای انجام کار، ادغام زمان (زمان کار با زمان استراحت)، محدودیت فیزیکی ناو، محدودیت آب آشامیدنی، عدم دسترسی به مراکز درمانی، ابتلا به بیماری‌های حرفه‌ای، استرس‌های روانی و ... آنچه مسلم است و در مصاحبه‌های انجام‌شده نیز بر آن تأکید شده است، توجه به این نکته است که تمامی عوامل ذکرشده، در شرایط نامساعد جوی و دریای طوفانی و متلاطم به‌مراتب تأثیرگذاری بیشتری داشته و آسیب‌پذیری و خستگی کارکنان را چند برابر خواهند نمود و بدون تردید، عملکرد کارکنان نیز به همان نسبت دچار افت خواهد شد.

امروزه خستگی کارکنان در دریا یکی از مباحث چالش‌برانگیز و پیچیده در صنعت دریانوردی و سازمان‌های بین‌المللی دریایی است، امری که طبیعت سخت و دشوار حرفه دریانوردی نخستین عامل زمینه‌ساز بروز آن تلقی می‌گردد. گزارش‌های بررسی سوانح و حوادث دریایی، خستگی را یکی از عوامل اصلی و تأثیرگذار در بروز سوانح می‌دانند که منجر به خسارات سنگینی می‌شود. بر همین اساس، یکی از موضوعاتی که سازمان بین‌المللی دریانوردی را نگران می‌سازد، جان افرادی است که در سوانح دریایی از دست می‌رود. بر اساس آمارها حدود ۷۵ تا ۹۶ درصد سوانح دریایی به دلیل اشتباهات انسانی رخ می‌دهند (منصوریان، ۱۳۹۱).

حقوق و مزایا

تعیین میزان حقوق و دستمزدی که سازمان باید به کارکنان خود بپردازد، یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مدیریت منابع انسانی است. از یک سو سیستم پاداش تأثیر زیادی در جذب و رضایت کارکنان دارد و از سوی دیگر پرداخت به کارکنان از سنگین‌ترین هزینه‌هایی است که هر سازمانی باید برای پیشبرد و عملی کردن اهداف خود متحمل شود. بر همین اساس، یک سیستم حقوق و دستمزد مناسب، می‌بایست ویژگی‌های زیر را دارا باشد.

۱- برای امرارمعاش کافی باشد، ۲- ایجاد انگیزه نماید و باعث تشویق کارکنان به عملکرد بیشتر شود، ۳- اقتصادی و مؤثر باشد، ۴- سازمان را قادر به رقابت با سازمان‌های دیگر نماید، ۵- منطقی باشد و ۶- منصفانه و عادلانه باشد. در همین راستا، امیر دریادار دکتر سیاری در تبیین عوامل مؤثر بر جذب و نگهداری دریانوردان و بر اساس نتایج حاصل از یک نظرسنجی حقوق و دستمزد را یکی از دلایل جذب به حرفه دریانوردی (با اخذ ۱۶ درصد آراء) عنوان می‌نماید (سیاری، ۱۳۹۱). از این رو، احساس عدم عدالت در این حوزه می‌تواند تأثیر اساسی بر رفتار کارکنان داشته باشد. بر اساس مصاحبه‌های انجام‌شده، در خصوص حقوق و مزایای کارکنان شاغل در یگان‌های شناور، نیاز است یک بازنگری صورت پذیرد. حقوق پرداختی به کارکنان شاغل در ناو، با توجه به مخاطرات کاری و مسئولیت فراوانی که بر عهده دارند، احساس عدالت و رضایت‌مندی را به دنبال نداشته و این احساس در مقایسه با کارکنان کشتی‌های تجاری، رنگ و بوی بیشتری به خود می‌گیرد.

مسئولیت زیاد

کلیه‌ی امور کشتی تحت مدیریت فرمانده ناو انجام می‌گیرد و او در قبال کلیه‌ی موارد مرتبط با ناو و کارکنان آن مسئول است. تصمیمات وی در شرایط حساس با ایمنی ناو و جان نفرات ارتباط دارد. هم‌چنین، اعتماد و انتظار بالای کارکنان از وی این مسئولیت را چند برابر نموده و فشار کاری بیشتری را به او وارد می‌نماید. این امر با درجاتی کمتر برای سایر افسران نیز متصور است. مضاف بر جایگاهی که به‌طور مشروع سازمان برای فرمانده ایجاد می‌نماید، اعتماد و اطمینان کامل کارکنان یگان شناور به فرمانده و جایگاهی که این اطمینان برای وی به وجود می‌آورد، مسئولیت فرماندهان را به‌مراتب بیشتر و سنگین‌تر

نموده است. در این ارتباط، یکی از فرماندهان شرکت کننده در مصاحبه، اظهار داشت یکی از دشوارترین لحظات در دریانوردی، لحظه‌ای است که شما در دریا با اشکال یا سانحه‌ای مواجه شده‌اید و همه چشم به دهان شما دوخته‌اند تا بهترین و مناسب‌ترین دستور و تصمیم را بشنوند. این تصمیم می‌بایست تضمین‌کننده‌ی سلامت کارکنان و ایمنی کشتی و تأمین‌کننده‌ی اهداف سازمان باشد. همچنین، در بسیاری موارد فرماندهی کشتی به‌عنوان اصلی‌ترین حلقه‌ی واصل بین کارکنان و سازمان، مجبور به تحمل فشار ناشی از انتظارات کارکنان در تأمین نیازها و خواسته‌های خود از یک سو و فشارهای وارده از رده‌های بالاتر سازمانی، در راستای تأمین مقاصد و کسب اهداف سازمانی از سوی دیگر باشد.

آمیختگی محیط کار و زندگی

مشارکت‌کنندگان در مصاحبه نیز بیشتر ترجیح می‌دادند به‌جای استفاده از واژه‌ی "کار در دریا" از واژه‌ی "زندگی در دریا" استفاده نمایند. چراکه معتقدند، دریانوردی فقط نوعی شیوه‌ی زندگی است و یگان شناور برای آنان محلی است برای کار، زندگی، تفریح و استراحت. این آمیختگی و قرار گرفتن در محیطی یکنواخت با افراد تکراری و احساس نظارت مستمر بر تمامی فعالیت‌های فرد، تأثیر گذاشته و زمینه‌ساز ایجاد یا تشدید فشارهای روانی برای کارکنان می‌گردد.

دریانوردی فقط یک حرفه نیست، بلکه نوعی شیوه زندگی است، چراکه فرد برای مدت‌زمان طولانی در محیطی ایزوله قرار گرفته و ناچار است کار، زندگی، تفریح و استراحت خود را در مکانی به نام کشتی انجام دهد. افراد در ساحل و شرایط عادی شاید مجبور به تحمل همکاران خود باشند، لیکن پس از ساعت کاری حق انتخاب برای هم‌نشین و هم‌صحبت موردعلاقه را دارند، اما در دریا و بر روی کشتی چنین فرصتی فراهم نبوده و از سوی دیگر احساس نظارت مستمر حس ناخوشایندی را برای کارکنان و مدیران پدید می‌آورد. همان‌گونه که یکی از ناخدایان باتجربه مشارکت‌کننده در مصاحبه بیان می‌نمود، به‌راستی فردی که در یگان شناور در حال انجام فعالیت است، نمی‌داند پس از اتمام زمان کار باید به کجا برود یا در هنگام بروز سانحه به کجا پناه ببرد. در این ناو، دریا و همکاران هستند که تمام محیط زندگی او را برای روزها و شاید ماه‌ها، تشکیل خواهند داد و تمام کسانی که او طی مدت دریانوردی و در روند جاری زندگی و کار شبانه‌روزی، مشاهده خواهد نمود، تنها همان همکاران خواهند بود.

خطرپذیری بالا

به این عامل باید از دو منظر عمده نگریسته شود، نخست کار دریایی که سخت و خطرناک بوده و کارکنان با محیطی مستعد برای بروز سوانح متعدد روبرو هستند و دوم خطرپذیری که نیاز است شخص فرمانده در شرایط حساس قبول نموده و تصمیمات مناسب را اتخاذ نماید. علاوه بر شرایط حاکم بر محیط یگان شناور که همواره خطراتی را برای دریانوردان در هنگام انجام فعالیت‌های روزمره و یا حتی در زمان استراحت به همراه دارد، عوامل طبیعی غیرقابل‌کنترلی نیز هستند که بروز خطر برای دریانوردان را افزایش می‌دهند. به‌طور مثال، فرمانده یک ناوشکن، محیط کار و زندگی افراد در ناو را این‌گونه توصیف می‌کند: جعبه‌ای فلزی را فرض نمایید که در گوشه‌ای از آن انواع مختلف مهمات، در گوشه‌ای دیگر مقادیر زیادی مواد شیمیایی و آتش‌زا و در کف آن حجم بسیار بالایی از سوخت ریخته شده است و محیط پیرامونی را کابل‌های برق پوشانده و در فضایی مملو از اشعه‌های مغناطیسی قرار گرفته است و از همه مهم‌تر، این جعبه بر روی آب شناور است. حال شما درون این جعبه‌ی فلزی کار، زندگی و استراحت خواهید داشت و در شرایط دریای متلاطم و طوفانی فشارهایی به‌مراتب بالاتر را بایستی تحمل نمایید.

مدت دریانوردی

مدت‌زمان دریانوردی را می‌توان شاخصی تأثیرگذار بر روی سایر شاخص‌ها فرض نمود. نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش درباره‌ی اثرات طولانی شدن دریانوردی و علل عدم استقبال کارکنان از افزایش زمان دریانوردی را می‌توان به شرح ذیل خلاصه نمود.

- ۱- مدت‌زمان دریانوردی بر شرایط روحی و روانی کارکنان تأثیرگذار بوده و آنان را با طولانی شدن دریانوردی شکننده‌تر می‌سازد.
 - ۲- غیبت طولانی مدت و دوری از خانه و محیط خانواده، روابط عاطفی در زندگی مشترک را کمرنگ ساخته و می‌تواند به‌مانند یک عامل سرعت‌دهنده و زمینه‌ساز برای طلاق و فروپاشی خانواده باشد.
 - ۳- برای تربیت و پرورش مناسب فرزندان نیاز به وحدت رویه و همکاری مشترک پدر و مادر در خانواده است. چرخش مدیریت خانواده بین پدر و مادر، به دلیل مأموریت‌های متوالی و طولانی‌مدت پدر باعث ایجاد خلل در تربیت فرزندان و سردرگمی آنان می‌گردد.
 - ۴- فرهنگ جامعه‌ی ما از نقش مادر به‌عنوان حامی روابط عاطفی در خانواده و از نقش پدر به‌عنوان محور و سرپرست خانواده انتظاراتی دارد که متأسفانه یک دریانورد با توجه به غیبت‌های طولانی‌مدت، در ایفای نقش خود موفق نبوده و مادر مجبور به پذیرش و ایفای هر دو نقش در خانواده می‌شود.
 - ۵- طولانی بودن زمان دریانوردی علاوه بر این‌که انگیزه‌ی کارکنان برای اشتغال در ناو را کاهش می‌دهد، می‌تواند باعث افت عملکرد آنان نیز گردد.
- امیر دریادار دکتر حبیب اله سیاری در مراسم روز دریانوردی سال ۱۳۹۱ بر اساس نتایج یک نظرسنجی درباره‌ی زمینه‌یابی زندگی در دریا، جدایی طولانی‌مدت از خانواده را (با ۶۷ درصد آراء) اصلی‌ترین جنبه‌ی نگرش منفی به شغل دریانوردی عنوان می‌نمایند.

نیاز به آموزش مستمر

آموزش به‌عنوان یک فرایند مستمر باید در همه‌ی سازمان‌ها جهت افزایش مهارت‌ها، دانش و قابلیت‌های کارکنان موردتوجه قرار گیرد. همچنین، یکی از راه‌های اصلی گذر از چالش‌ها و رفع نیازهای سازمان، آموزش مستمر کارکنان است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش بر این موضوع تأکید داشتند که اهمیت به آموزش در عملکرد کارکنان تأثیرگذار بوده و از بسیاری از مخاطرات احتمالی پیش‌گیری می‌نماید.

ماهیت کار دریانوردی به دلیل تخصصی بودن مشاغل و همچنین بین‌المللی بودن آن به‌گونه‌ای است که توجه به آموزش مستمر را طلب نموده و عدم توجه به آن، حتی ممکن است مخاطراتی را به همراه داشته باشد. در طول مصاحبه‌های انجام‌شده، مشارکت‌کنندگان به نقل خاطراتی مستند پرداختند که همگی حاکی از بروز مشکلات عدیده به دلیل سهل‌انگاری یا عدم توجه کافی به آموزش‌ها از سوی کارکنان بودند.

دشواری جایگزینی نیروی ماهر

آن زمان که یگان شناور در پهنای اقیانوس در حال دریانوردی است، حفظ و مراقبت از نیروی انسانی ماهر، در برابر آسیب‌های جسمی و روحی و فعال نگه‌داشتن محرک‌های لازم برای عملکرد مناسب و ارتقاء انگیزش، یکی از هنرهای فرماندهان در اجرای بخشی از مسئولیت خود به‌عنوان مدیر نیروی انسانی است. در چنین شرایطی، جایگزینی نیروی انسانی

- آن‌هم از نوع ماهر و آموزش‌دیده با توجه به دشواری و عدم دسترسی به منابع تأمین نیرو از یک‌سو و حجم کارهای اجرایی و تخصصی بودن آن‌ها از سوی دیگر، تقریباً امری غیرممکن است. جایگزینی نیروی کار ماهر در دریا برای مدیریت نیروی انسانی می‌تواند به شکل‌های زیر چالش آفرین باشد:
- ۱- محدودیت کارکنانی و دوری از ساحل جایگزینی را دشوار سازد.
 - ۲- تخصصی بودن شغل فرد یا حجم کار امکان جایگزینی در درون ناو را میسر نسازد.
 - ۳- قوانین و مقررات اجازه جایگزینی داخلی را ندهند.
 - ۴- فرد با آگاهی از دشواری‌های موجود در جایگزینی و سوءاستفاده از شرایط، عملکرد مناسبی ارائه نداده و مدیر نیز مجبور به برخی چشم‌پوشی‌ها گردد.

تغییر شرایط جامعه

کارکنان یگان‌های شناور نیز مانند سایر اقشار جامعه در کنار زندگی کاری، زندگی شخصی و خانوادگی خود را تحت تأثیر شرایط کلی حاکم بر جامعه می‌دانند. این شرایط بخشی از عملکرد و رفتار آنان در محیط کار را کنترل نموده و به آن معنا می‌بخشد. به‌طور مثال، از منظر اجتماعی، یکی از فرماندهان دلیل بی‌علاقگی یکی از کارکنان باسابقه خود را به دریانوردی طولانی‌مدت، احساس نیاز به نظارت مستمر بر رفتار فرزندان خویش و نگرانی از لغزش‌های احتمالی آنان در طول مدت غیبت خود ذکر می‌نمود. همچنین میزان امنیت اجتماعی در زمان دوری دریانورد از خانواده عاملی مهم در چگونگی عملکرد وی در دریا محسوب می‌شود.

از منظر اقتصادی، تغییر نسبت حقوق و مزایای کارکنان به سطح متوسط درآمد اجتماع، میزان نرخ بیکاری در جامعه و همچنین سایر نوسانات اقتصادی بر انگیزه و عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. در یکی دیگر از مصاحبه‌های انجام‌شده، یکی از فرماندهان، میزان درآمد سالیانه‌ی خود را با میزان افزایش قیمت‌ها در کشور مقایسه نموده و سود حاصل از بسیاری کارهای واسطه‌ای را بیشتر از درآمد سالیانه‌ی خود بر روی یگان‌های شناور در دریا و تحمل مشقت‌های فراوان برآورد می‌نمود.

اولویت‌بندی شاخص‌های تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور

با استفاده از داده‌های پرسش‌نامه‌های پژوهش و نتیجه آزمون فریدمن (جدول شماره یک)، میانگین رتبه‌ی شاخص‌های شناسایی شده مشخص گردید.

جدول (۱) نتیجه‌ی آزمون فریدمن

اولویت	شاخص	میانگین رتبه
۱	فشار روانی	۲/۵۰
۲	سختی کار	۳/۵۰
۳	حقوق و مزایا	۳/۵۵
۴	مسئولیت زیاد مدیران	۴/۹۵
۵	آمیختگی محیط کار و زندگی	۵/۳۰
۶	خطرپذیری بالا	۵/۶۰
۷	مدت دریانوردی	۶/۷۵
۸	نیاز به آموزش مستمر	۷/۲۵
۹	دشواری جایگزینی نیروی ماهر	۷/۵۰

۸/۱۰	تغییر شرایط جامعه	۱۰
------	-------------------	----

بحث و نتیجه‌گیری

پرسش اصلی که این پژوهش بر اساس آن شکل گرفت تا پاسخی روشن و گویا برای آن بیابد، این بود که شاخص‌های اصلی تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور نداجا کدامند؟

در راه جستجوی پاسخ مناسب برای این پرسش، یافته‌های پژوهش و مشخص ساختن مؤلفه‌های شناسایی‌شده بر اساس نظر مشارکت‌کنندگان در زمره‌ی شاخص‌های اصلی تأثیرگذار بر مدیریت نیروی انسانی در یگان‌های شناور نداجا محسوب می‌گردند.

پس از انجام اولویت‌بندی، مشخص گردید فشار روانی در رتبه‌ی نخست تأثیرگذاری قرار داشته و نیاز است، توجه بیشتری به این عامل معطوف گردد. آثار استرس مانند بسیاری از ناراحتی‌های روانی و عاطفی دیگر قابل سرریز شدن از محیطی به محیط دیگر یا انتقال از حوزه‌ای از زندگی به حوزه‌ای دیگر است. در همین راستا پژوهشی نیز توسط دکتر کمال ابو علی (۱۳۹۰) بر روی ۳۲۴ نفر از کارکنان شناورهای جزیره‌ی کیش صورت پذیرفت که نتایج حاصل از آن نشان داد ۵۷/۴ درصد از کارکنان شناورها مبتلا به افسردگی می‌باشند.

از آن هنگام که بشر حرکت بر روی آب را تجربه کرد تا به امروز، زندگی بر روی آب به دلیل عدم هماهنگی شرایط جسمانی بشر خاکی با محیط دریا با مشکلاتی روبرو بوده است. شاید به همین سبب است که سختی کار در اولویت‌بندی پس از فشار روانی قرار گرفته است. در سال ۱۳۹۰، پژوهشی که با عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزه‌ی شغلی دریانوردان ایرانی شاغل بر کشتی‌های تجاری اقیانوس‌پیما در قالب پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد توسط آقای صادق رضوانیان صورت گرفت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سختی کار دریانوردان به‌عنوان یک متغیر اصلی و به‌صورت دائم و مستمر، ضریب سنوات ماندگاری را کاهش داده و در رتبه‌بندی بین هفت عامل اصلی رتبه سوم را کسب نموده است (رضوانیان، ۱۳۹۰).

با کمی درنگ در دو عامل معرفی‌شده‌ی قبلی (فشار روانی و سختی کار)، به‌خوبی می‌توان درک نمود که فرد شاغل بر روی یگان شناور، در قبال آن چه برای سازمان عرضه می‌دارد، جبران خدمت مناسبی را نیز باید دریافت کند تا به احساس عدالت و آرامش در کار دست یابد. از این‌رو، نقش حقوق و مزایا و سیستم جبران خدمت شایسته برای کارکنان یگان‌های شناور ملموس و پررنگ می‌شود. در زمینه‌ی آسیب‌شناسی سیستم جبران خدمت (حقوق و مزایا)، تحقیقی توسط دکتر نوری (۱۳۹۱)، در یکی از سازمان‌های دولتی ایران انجام پذیرفته که نتیجه‌ی نهایی آن این‌گونه بیان می‌شود، وجود سیستم مناسب و دقیق در جبران خدمت، موجب افزایش بهره‌وری می‌گردد و به عبارتی دیگر بین سیستم‌های جبران خدمت و بهره‌وری رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

از بین ده شاخص معرفی‌شده در این تحقیق، سه عامل فشار روانی، سختی کار و حقوق و مزایا را می‌توان اساسی‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار بر روند کاری و عملکرد کارکنان قلمداد نمود که نتایج آن مستقیماً بر مدیریت نیروی انسانی در این حرفه‌ی تأثیرگذار است.

مقایسه‌ی یافته‌های پژوهش با نتایج برخی مطالعاتی که قبلاً انجام‌شده است، مشخص می‌سازد که برای یک ناظر بیرونی یا فردی که در ابتدای راه انتخاب شغل و حرفه قرار دارد، عواملی نظیر محیط کاری پویا و متفاوت و سطح حقوق و مزایا به‌عنوان جذابیت‌های شغلی کار در دریا و دریانوردی مطرح است. لیکن، برای شاغلین همین عوامل در اولویت‌های نخست چالش‌های کاری قرار می‌گیرند.

به‌طور کلی در مشاغل دریایی و امور مربوط به دریانوردی تجهیزات و تکنولوژی نقش مهمی را ایفا می‌نمایند. لیکن، هرگز نتوانسته‌اند جایگزین مناسبی برای نیروی انسانی باشند و نقش و اهمیت نیروی انسانی در دریا را کمرنگ سازند. توجه

به‌سختی بسیار محیط کار در دریا و فشارهای روانی ناشی از آن و همچنین، تخصصی بودن وظایف و نیاز به افراد آموزش‌دیده‌ی ویژه، به‌خوبی اهمیت نیروی انسانی و شناخت نیازها و عوامل تأثیرگذار بر عملکرد آنان را اثبات می‌نماید. از سوی دیگر، مؤلفه‌هایی همچون عدم امکان جایگزینی نیروی ماهر و آمیختگی محیط کار و زندگی، اهمیت توجه به نیروی انسانی و تقویت مدیریت نیروی انسانی را در یگان‌های شناور، نسبت به سایر قسمت‌ها دوچندان نموده است. از این‌رو، نیاز است نقش علوم انسانی و پژوهش‌های این حوزه در زمینه‌ی دریا و دریانوردی، پررنگ‌تر گردد.

پیشنهادها

- ۱- برنامه‌ریزی و بازنگری در نظام پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان یگان‌های شناور و سامانه‌های جبران خدمت، حداقل هم‌سطح با سایر دریانوردان شاغل در ناوگان حمل‌ونقل دریایی کشور.
- ۲- بهره‌گیری مناسب و روزآمد از فن‌آوری و تجهیزات، در راستای ارتقاء ایمنی و رفع بخشی از عوامل سختی آفرین در یگان‌های شناور.
- ۳- امکان‌سنجی، ادامه‌ی کار و فعالیت در ساحل برای کارکنانی که سابقه‌ی کار در دریا را حداقل به مدت ۵ سال داشته‌اند، با حفظ حقوق و مزایای یگان‌های شناور.
- ۴- طراحی و اجرای طرح‌ها و راهکارهای حمایتی از خانواده‌ی کارکنان یگان‌های شناور، با عنایت به مأموریت‌های دریانوردی طولانی‌مدت و عدم حضور سرپرست در خانواده.
- ۵- عنایت ویژه و اهمیت بیشتر به مباحث علوم انسانی و تحقیق و توسعه در زمینه‌های مرتبط با آن.
- ۶- ارتباط و تعامل بیشتر با مراکز علمی-پزشکی برای ایجاد راهکارهای کاهش فشارهای روانی در دریانوردی‌ها.

منابع

- ابطحی، سید حسین (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی. تهران، مؤسسه‌ی تحقیقات آموزش مدیریت.
- ابوعلی، کمال؛ فرجادپور، حمید (۱۳۹۱). بررسی شیوع بیماری افسردگی در بین کارکنان شناورهای دریایی جزیره کیش. مجله‌ی علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال دهم ویژه‌نامه ۳، ۱۳۴.
- بلسینگر، گلی (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی. (علی خسروجردی، مترجم) مجله‌ی مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات، ۵۹.
- دانایی فرد، حسن؛ الولئی، مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۱). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: صفار. دانایی فرد، حسن؛ کاظمی، حسین (۱۳۸۹). پژوهش‌های تفسیری در سازمان؛ استراتژی‌ها و پدیدارشناسی و پدیدار نگاری. تهران: دانشگاه امام صادق.
- دولان، شیمون‌ال؛ شولر، رندال ال (۱۳۹۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. (محمدعلی طوسی، محمد صائبی، مترجمان) تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رضوانیان، صادق (۱۳۹۰). شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی دریانوردان ایرانی شاغل بر کشتی‌های اقیانوس‌پیمای تجاری (مطالعه موردی شرکت ملی نفت‌کش ایران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد قائمشهر.
- روابط عمومی نداجا (۱۳۹۳). تدابیر مقام معظم رهبری در مورد اهمیت دریا. راهبرد حماسه و دریا.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵). مبانی رفتار سازمانی. (فرزاد امیدواران، مترجم). تهران: مهربان نشر.
- زارعی متین، حسن (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی. قم: بوستان کتاب.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
- سکاران، اوما (۱۳۹۱). روش‌های تحقیق در مدیریت. (محمدصائبی، محمود شیرازی، مترجمان) تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- سیاری، حبیب اله (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر جذب و نگهداری دریانوردان. ماهنامه علمی و تحقیقاتی بندر و دریا، ۱۷-۱۸، ۱۹۱-۱۸.
- گریفن، ریگی و مورهد، گریگوری. (۱۳۹۰). رفتار سازمانی. (مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، مترجمان) تهران: مروارید.
- لطف آبادی، مجید و نژادی، رضا (۱۳۸۹). بررسی عوامل سختی شغل در حرفه‌ی دریانوردی. مجله‌ی علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۸ (۲)، ۱۴۵.
- منصوریان، ماندانا (۱۳۹۱). نقش خستگی در سوانح دریایی، ماهنامه علمی و تحقیقاتی بندر و دریا، ۱۸۶، ۸۸-۹۳.
- نوری، سیامک (۱۳۹۱). آسیب‌شناسی سیستم جبران خدمت کارکنان، مرجع مقالات انجمن مدیران ایران.
- ودادی، حمید (۱۳۸۴). بررسی جامع مشکلات دریانوردان، کانون دریانوردان خیره.
- Akhtar, M. (2014). Fatigue At Sea: A Manning Problem. *Jornal of Maritime Research* , XI, 27- 42.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource management: A guide to action*. Kogan page.
- Creswell, J. W. & Clark, V. L. P. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Wiley Online Library.
- Dessler, G. (2012). *Human Resource management*. Prentic Hall.
- Scrapello, V. G. & Ledvinka, J. (1988). *Personnel/Human resource Management*. Boston: PWS-Kent.
- Sully Taylor; Schon Beechler; Nancy Napier. (1996). *Toward an Integrative Model of Strategic International H*
R M. *Academy of management review* , 21.
- VanMannen. (2006). *Researching lived experience, Human science for an an action sensitive pedagogy* .
Ontario.: University of western Ontario.
- Wimpenny, P., & Gass, J. (2000). Interviewing in phenomenology and grounded theory: is there a difference?
Journal of advanced nursing , 31(6), 1485-1492.