

تحلیل عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری شغلی در واحدهای شناور با استفاده از رویکرد دیمتل فازی

حسن دولتی^۱، قربانعلی آقا احمدی^۲، مسلم گل میمی^{۳*}

چکیده

منابع انسانی از جمله دارایی‌های نامشهود سازمانی محسوب می‌شود که نتیجه میل به ماندگاری آنها می‌تواند سوق دهنده یا بازدارنده سازمان در جهت رسیدن به اهدافش باشد. هدف این پژوهش، تحلیل عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری شغلی در واحدهای شناور با استفاده از رویکرد دیمتل فازی است. برای گردآوری داده‌ها نخست با روش فراترکیب ۲۱ عامل مشترک مؤثر بر میل به ماندگاری شناسایی شد؛ سپس با وزندهی به روش بهترین-بدترین فازی نتایج حاکی از آن بود که اعتماد بین سازمانی و فردی و غنی سازی شغل با رویکرد توجه به شاغل و اصلاح مجدد و معماری سازمانی مهم‌ترین عوامل هستند. سپس با روش دیمتل فازی به رابطه‌سنجی پرداخته و نتایج حاکی از آن شد که، تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی، ارزیابی عدالت‌گرا، انعطاف‌پذیری، توسعه همه‌جانبه سازمانی، سازگاری با محیط خدمتی، غنی سازی شغل با رویکرد توجه به شاغل، عدالت محوری، افزایش مهارت پاسخگویی، وفاداری، تقویت ابعاد فرهنگی، بیشترین تاثیر گذاری نسبت به سایر مقولات درتمایل به ماندگاری شغلی کارکنان واحدهای شناور نداجا دارد. درنهایت، به‌منظور سنجش وضع موجود، ۳۷۰ نفر از کارکنان واحدهای شناور از جامعه‌ای به اندازه ۵۰۱۴ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و مشخص شد که اعتماد بین فردی و سازمانی و عدالت محوری، بیشترین امتیاز سوقدهندگی جهت میل به ماندگاری شغلی را کسب کرد است.

کلیدواژه: میل به ماندگاری شغلی؛ واحدهای شناور، رویکرد دیمتل

۱- عضو هیات علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر. (hasan_savalan@yahoo.com)

۲- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس.

۳- دانشجوی مقطع دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری. نویسنده مسئول (mgolmeymi@yahoo.com)

مقدمه

مدیریت سازمان پس از جذب و بهسازی، وظیفه دشوارتری دارد و آن، حفظ منابع انسانی است. به همین منظور، صاحب نظران از ۳ فرایند برنامه ریزی نیروی انسانی یعنی جذب؛ بهسازی (آموزش) و نگهداری نیروی انسانی، مهم ترین آن را فرایند نگهداری ذکر کرده‌اند. در صورتیکه سازمانی در فرآیندهای جذب و بهسازی نیروی کار موفق شود ولی در نگهداری آن کوتاهی نماید و بنا به دلایلی، زمینه‌های افت نیروی انسانی موجودش را فراهم نماید در نیل به اهداف خود دچار شکست خواهد شد. به عبارتی حتی اگر عملیات کارمندیابی، انتخاب، آموزش و سایر اقدامات پرسنلی به نحو شایسته انجام شود ولی توجه کافی به امر نگهداری نگردد، نتایج حاصل از اعمال مدیریت چندان چشمگیر نخواهند بود (کیاکجوری و همکاران، ۱۳۹۸)

تمایل به ماندگاری به تمایلات رفتاری کارکنان برای تداوم عضویت در شغل خود توأم با انگیزه برای تلاش بیشتر است. اگر تمایلات رفتاری آنان متمرکز به جنبه‌های مثبت شغل نباشد به جستجوی شغل ودستیابی به مشاغل چندگانه منتج میشوند که نشاندهنده ماندگاری بدون انگیزه است. (چن و همکاران ۲۰۱۰)

آنچه مسلم است، اهمیت و ضرورت پرداختن به این مقوله مهم در سازمانهاست؛ چراکه بی‌توجهی به ماندگاری شغلی موجب کاهش بهره‌وری در سازمان میشود، کاهش عملکرد و افزایش تمایل به خروج در کارکنان می‌شود (ویجرسی و همکاران، ۲۰۱۸) یکی از سوالات عمده‌ای که سازمانهای در آینده با آن روبه‌رو هستند، این است که چگونه می‌توان مشاغل را به گونه‌ای برنامه‌ریزی و مدیریت کرد که آرزوها و نیازهای فردی را با چالش‌هایی که خود شرکت‌ها با آن روبه‌رو هستند، سازگار کند.

یکی از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی در واحدهای شناور، حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده‌ای می‌باشد که با هزینه‌های بسیار زیاد در واحدهای شناور جذب و مشغول خدمت شده‌اند. در سالهای اخیر با توجه شرایط محیطی و همچنین امکان فراهم شدن زمینه کاری در سازمانهای هم‌دسته باعث شده است. نرخ ماندگاری کارکنان واحدهای شناور نسبت به استانداردهای قبلی کاهش یابد. مدیریت سرمایه‌های انسانی می‌بایستی تمام تلاش

خود را برای افزایش میل به ماندگاری کارکنان نمایید و تمایل آنان به ماندن و تلاش بیشتر را در سر لوحه امور خود قرار دهد. تمایل به ترک خدمت کارکنان می تواند برای سازمان بسیار پرهزینه باشد.

در دهه‌های اخیر، پیش‌بینی و تشریح میل به ماندگاری شغلی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و موضوعی چالش برانگیز برای محققان حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی بوده است. اهمیت این موضوع در آن است که پیش‌بینی و تشریح این فرایندها، عملاً امکان هدایت رفتار کارکنان به سوی روندی مطلوب و نظاممند را ممکن می‌سازد. شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ماندگاری شغلی و تعیین و تبیین نحوه تعامل آنها با یکدیگر با رویکرد دیمتال، نقش مهمی در ادراک مناسب از رفتار کارکنان و پیش‌بینی رفتارهای آنها خواهد داشت که در پژوهش‌های پیشین، کمتر به آن پرداخته شده است؛ بنابراین، شناخت مولفه‌های مؤثر بر میل به ماندگاری شغلی، بین کارکنان واحدهای شناور می‌تواند به مدیران ارشد و مدیران منابع انسانی دریایی کمک کند تا راه حل‌های مناسبی برای تعدیل اثرات سوء این پدیده اتخاذ کنند؛ براین اساس، سؤال اصلی پژوهش حاضر این گونه مطرح می‌شود که عوامل مؤثر بر تمایل به ماندگاری شغلی کارکنان واحدهای شناور کدامند و اولویت‌بندی آنها چگونه است؟^۱

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

با پیشرفت فنوار و ایجاد رقابت بین سازمانها، کارکنان با فرصتها شغلی زیادی مواجه هستند. این مسئله باعث سخت شدن کار سازمان ها در نگهداشت کارکنان می شود. بنابراین جلوگیری از ترک خدمت و نگهداشت کارکنان در درازمدت از مسائل اصلی سازمانها به شمار می آید (کلارک، ۲۰۱۳) تمایل به ترک خدمت، منعکس کننده علاقه کارکنان به ترک سازمان و جستجو مشاغل جایگزین است (ناهس، ۲۰۱۳) هنگامی که کارکنان تمایل به ترک خدمت داشته باشند، وابستگی به سازمان نداشته و ارزشی برای آن قائل نمی شوند و در حقیقت قرارداد روانی و رابطه کارکنان و سازمان قطع میشود (کریستین، ۲۰۱۴) مدیران بیشتر سازمانها، معمولاً در مورد راهبردهای مالی و همچنین الویت بهبود در فرآیندهای عملیاتی، درجه بالایی از آگاهی و اجماع را دارا می‌باشند اما در مورد راهبردهای

مربوط به منابع انسانی، اتفاق نظر و اجماع اندکی وجود دارد به عبارت دیگر، مدیران از مهمترین دارایی سازمان، کمترین درک و شناخت را دارند این مسئله را می‌توان در این نکته یافت که توصیف و شناخت تأثیر منابع انسانی بر عملکرد سازمان دشوار است به گفته کاپلان: آنچه را که نتوانیم بسنجیم نمی‌توانیم مدیریت کنیم. (کاپلان، نورتون^۱، ۱۳۸۶)

بنابراین درک تمایل به ماندگاری شغلی کارکنان به عنوان یک دارایی نامشهود و وظایف و کارکردهای آن در سازمان را می‌توان به عنوان پیش نیاز رشد و تعالی سازمان به حساب آورد. با این رویکرد، ماندگاری شغلی با افزایش قابلیت کارکنان بهبود عملکرد سازمانی را محقق می‌سازد.

جدول ۱- خلاصه تعاریف تمایل به ماندگاری شغلی

سال	محقق	تعاریف
		معنی میل: آرزو، عشق، توجه، خواهش، دلبستگی، رغبت، علاقه، علقه، عنایت، گرایش، میل، هوس، گراییدن، متمایل شدن، میل کردن، خمیدگی، احساس، عاطفه
۲۰۱۳	ناهِس ^۲	تمایل به ترک خدمت، منعکس کننده علاقه کارکنان به ترک سازمان و جستجوی مشاغل جایگزین است
۲۰۱۴	کریستین ^۳	هنگامی که کارکنان تمایل به ترک خدمت داشته باشند، وابستگی به سازمان نداشته و ارزشی برای آن قائل نمی‌شوند و در حقیقت قرارداد روانی و رابطه کارکنان و سازمان قطع می‌شود.
۲۱۸	ویجریسی و همکاران	ماندگاری منابع انسانی به فرآیند وفادار کردن کارکنان جهت ادامه فعالیت مشتاقانه در سازمان اشاره دارد
۲۱۳	هانس	تمایل به ماندگاری منابع انسانی منعکس کننده علاقه کارکنان به ادامه فعالیت در سازمان و فکر نکردن به ترک آن اشاره دارد.
۲۱۴	(جان ^۴ و همکاران،)	در پژوهش خود گفته است که میل به ماندن در شغل، نوعی انگیزشی و درونی بالقوه در فرد برای باقی ماندن در شغلی است که به آن اشتغال دارد. این تمایل ممکن است در شرایط خاص و در تأثیر عوامل مختلف به تمایل به ترک

۱- Kaplan and Norton

۲- Nahas

۳- Christian

سال	محقق	تعاریف
		شغل بینجامد. میزان جابه‌جایی و ترک خدمت بالا معمولاً معرف مشکلات داخلی سازمانی است
۱۴۲	محقق	ترک خدمت کارکنان (Employee turnover) اشاره به تعداد کارکنانی دارد که در یک بازه زمانی ویژه سازمان را با قصد و اراده خود ترک می‌کنند. ولی تمایل به ترک شغل اشاره به تعداد کارکنانی بوده که قصد جدایی دارند. و با تلاش کمتر و انگیزه ناکافی در سازمان فعالیت می‌کنند. این افراد علاوه بر نداشتن کارایی هزینه حقوق و دستمزد و سایز امتیازات را نیز به سازمان تحمیل میکنند

اگر چه موضوع تمایل به ماندگاری شغلی کارکنان واحدهای شناور در تحقیقات داخل و خارجی کشور مستقیماً مورد بررسی واقع نشده است. اما برخی از پژوهشها بصورت غیر مستقیم این مسئله را مورد بررسی قرار داده اند که به آنها اشاره می شود.

مرور ادبیات مرتبط با موضوع تمایل به ماندگاری شغلی و بررسی تحقیقات مرتبط در این زمینه، ضمن اینکه رو یکردهای متفاوتی را در باره عوامل مؤثر بر تمایل به ماندگاری را ارائه میدهد، پایه های تئوریکی تحقیق را با وضوح بیشتری تشریح میکند. این مطالعات منتج به این شده‌اند که تمایلات رفتاری کارکنان در یک سازمان برای تمایل به ماندن یا خروج از آن، یک مفهوم پویاست که محققان را وادار به بررسی گسترده تجربه های روحی و روانی افراد در مورد کارشان میکنند.

۱. جعفری و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی به بررسی تعیین ارتباط تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل از دیدگاه کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان پرداختند. این مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی بود که در سال ۱۴۰۰ انجام شد. ۳۴۴ نفر از کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان در مطالعه شرکت کردند. پس از نمونه گیری به روش طبقه ای تصادفی، داده ها با پرسش نامه های تعارض کار- خانواده نت مایر و تمایل به ماندگاری در شغل واینر و واردی جمع آوری شد و با کمک روش های آمار توصیفی و استنباطی انجام شد که در نتیجه، بین نمره کلی تعارض کار- خانواده با تمایل به ماندگاری در شغل همبستگی معنادار ضعیف و معکوس وجود داشت. و همچنان میزان تعارض کار- خانواده در این

پژوهش متوسط به پایین بود. میل ماندن در کارکنان مراکز خدمات جامع سلامت شهرستان گرگان در حد قوی ارزیابی شد.

۲- صارم و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی هدف ارائه راهکارهایی برای ارتقای ماندگاری و نگهداشت کارکنان بانک ملت از طریق بررسی میزان تأثیر جذابیت برند کارفرمایی بر آن و با نقش واسطه دل‌بستگی شغلی پرداختند. از منظر روش‌شناسی، این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و به صورت مقطعی و از نوع کاربردی بود. نتایج نشان داد که جذابیت برند کارفرمایی به‌طور مستقیم به میزان ۶۲ درصد بر تمایل به ماندگاری کارکنان تأثیرگذار است، جذابیت برند کارفرمایی به میزان ۶۱ درصد بر دل‌بستگی شغلی اثرگذار بود و دل‌بستگی شغلی به میزان ۱۹ درصد متغیر تمایل به ماندگاری کارکنان را تبیین می‌کند. نتایج نشان داد که سرمایه‌گذاری سازمان‌ها جهت ارتقای جذابیت برند کارفرمایی خود موجبات دل‌بسته شدن کارکنان به شغلشان را فراهم آورده و از این محل تمایل آن‌ها برای ماندگاری در سازمان را ارتقاء می‌دهد.

۳- فان و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی مدیریت منابع انسانی مسئول اجتماعی و حفظ کارکنان: نقش ارزش مشترک، رضایت از رابطه و رهبری خدمتگزار پرداختند بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، یافته‌های تحقیق نشان داد که SR-HRM به طور مثبت با ارزش مشترک کارکنان و حفظ کارکنان مرتبط است. علاوه بر این، ارزش مشترک و رضایت از رابطه می‌تواند نقش‌های واسطه‌ای موازی و سریالی را در رابطه بین SR-HRM و حفظ کارکنان ایفا کند. جالب توجه است که نتایج تحقیق نشان داد که رهبری خدمتگزار رابطه بین SR-HRM و ارزش مشترک و حفظ کارکنان را تعدیل می‌کند، به گونه‌ای که این روابط زمانی قوی‌تر می‌شوند که رهبری خدمتگزار بالا باشد و اگر رهبری خدمتگزار پایین باشد ضعیف‌تر است. در نهایت، مطالعه با برجسته کردن مشارکت‌های نظری، مفاهیم مدیریتی، محدودیت‌ها و مطالعات بیشتر به پایان می‌رسد.

۴- ان‌ان (۲۰۲۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر کارکنان حفظ HRM. این مطالعه تمرکز دارد در مورد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر حفظ کارکنان در کارخانه‌های تولید سیمان در میانمار نتایج نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر مستقیم قابل توجهی بر تمایل شغلی کارکنان دارد.

روش شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت، از نوع پژوهش های توصیفی - پیمایشی است که در دو مرحله کیفی و کمی و به روش آمیخته اجرا شد. گردآوری دادهها در دو مرحله انجام شده است. در مرحله اول براساس روش مطالعات کتابخانه‌ای، مقالات در پایگاههای دادههای اطلاعاتی معتبر جستجو شده است. سپس با مطالعه آنها ۴۴ مؤلفه مؤثر بر تمایل به ماندگاری کارکنان استخراج شد.

پس از دو دور روش دلفی با مشارکت ۱۳ نفر از خبرگان نیروی دریایی که به نوعی با مقوله ماندگاری شغلی کارکنان مرتبط بودند که با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده بودند، ۲۱ مؤلفه گزینش شدند که در جدول (۲) آورده شده است. برای بررسی روایی صوری مرحله اول، از اعتباریابی توسط خبرگان و بازبینی توسط محققان استفاده شده است. به منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر آن در دو دور دلفی بالاتر از ۰/۷ و مورد تأیید می‌باشد.

جدول ۳. مشخصات خبرگان دانشگاهی

ردیف	مدرک تحصیلی	مرتبۀ علمی	سابقه دانشگاهی
۱	دکتری مدیریت دولتی - رفتار سازمانی	استاد	۲۸
۲	دکتری مدیریت آموزشی	استاد	۳۱
۳	دکتری مدیریت دولتی - منابع انسانی	استاد	۲۷
۴	دکتری مدیریت مدیریت آموزشی	استاد	۲۹
۵	دکتری مدیریت دولتی - منابع انسانی	دانشیار	۲۲
۶	دکتری مدیریت دولتی گرایش خط مش	دانشیار	۲۷
۷	دکتری مدیریت دفاعی	دانشیار	۲۱
۸	دکتری مدیریت دفاعی	دانشیار	۲۶
۹	دکتری مدیریت دولتی - منابع انسانی	دانشیار	۲۴
۱۰	دکتری مدیریت دفاعی گرایش پدافند غیر عامل	دانشیار	۲۳
۱۱	دکتری مدیریت دولتی - رفتار سازمانی	استادیار	۱۴
۱۲	دکتری مدیریت دفاعی	استادیار	۱۷
۱۳	دکتری مدیریت دفاعی	استادیار	۱۸

در مرحله دوم (بخش کمی) به اعتبارسنجی مدل پرداخته شده است. جامعه آماری در این بخش را ۵۰۱۴ نفر از کارکنان واحدهای شناور نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران که در سال ۱۴۰۲ در مناطق عملیاتی خدمت میکردند تشکیل داده اند که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۰ نفر برآورد شد و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

سابقه کاری (سال)	کمتر از ۵	۵ تا ۱۰	۱۰ تا ۱۵	۱۵ تا ۲۰	بیش از ۲۰
تعداد	۵۴	۶۸	۱۰۵	۱۱۲	۳۱
درصد	۱۴	۱۸	۲۹	۳۱	۸

میزان تحصیلات	دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری
تعداد	۱۸۲	۱۱۷	۵۶	۱۵
درصد	۴۹	۳۲	۱۵	۴

داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه با طیف لیکرت پنج قسمتی (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) گردآوری شده است. پرسشنامه‌ای با ۲۰ گویه تهیه شد که سوالات هریک از مؤلفه‌ها از ادبیات پژوهش استخراج شد. ۵ سؤال مربوط به مؤلفه‌های عوامل رضایت شغلی، ۵ سؤال مربوط به مؤلفه‌های عوامل هویت سازمانی، ۵ سؤال مربوط به مؤلفه‌های عوامل ادراک حمایتی، ۵ سؤال مربوط به مؤلفه‌های بهره‌وری طراحی شد. سنجش پایایی پرسشنامه با آزمون آلفای کرونباخ نشان داد کلیه متغیرها دارای همبستگی درونی با آلفای بالای ۰/۷ می‌باشند و روایی ظاهری و محتوایی آن توسط خبرگان دانشگاهی و روایی سازه با استفاده از آزمونهای روایی همگرا و واگرا تأیید شد. پس از آن مدل با استفاده از نرمافزار SmartPLS^۳ مورد برازش قرار گرفته است. در بخش برازش مدل کلی، دو شاخص SRMR و NFI بررسی شد. به ترتیب شاخص‌های محاسبه‌شده کمتر

از ۰/۰۸ و بالای ۰/۹ محاسبه شد.

میزان اجماع	انحراف معیار	میانگین ن	تعداد پاسخ‌ها	مولفه‌ها
۰/۷۱۲	۰/۶۹	۴/۴۲	۳۷۰	توسعه دریایی
۰/۷۳۱	۰/۷۵	۴/۲۵	۳۷۰	تاکید بر شایسته خواهی
۰/۷۳۱	۰/۸۵	۴/۴۲	۳۷۰	عدالت محوری
۰/۷۱۰	۰/۶۳	۴/۵	۳۷۰	رفع نیازهای مادی و معیشتی
۰/۷۶۹	۰/۵۲	۴/۶۴	۳۷۰	تقویت خلاقیت خودباوری
۰/۸۴۶	۰/۸۰	۴	۳۷۰	افزایش مهارت پاسخگویی
۰/۷۲۰	۰/۶۵	۴/۵۷	۳۷۰	تقویت ابعاد فرهنگی
۰/۹۲۳	۰/۵۳	۴/۲۵	۳۷۰	تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی
۰/۷۳۵	۰/۵۰	۴/۵	۳۷۰	ارزیابی عدالت گرا
۰/۷۳۱	۰/۹۶	۴/۲۸	۳۷۰	سازگاری با محیط خدمتی
۰/۸۱۲	۰/۷۵	۴/۱۱	۳۷۰	تغییرنگرش و رفتار شهروندی
۰/۸۵۰	۰/۷۲	۴/۴۲	۳۷۰	میل به ماندن و وفاداری
۰/۷۴۰	۰/۶۷	۴	۳۷۰	افزایش بهره وری و رشد سازمانی
۰/۷۲۰	۰/۹۴	۴	۳۷۰	تمدن نوین دریایی
۰/۸۳۵	۰/۶۶	۴/۵۷	۳۷۰	آموزش راهبردی
۰/۸۶۴	۰/۶۴	۴/۲۵	۳۷۰	تقویت زیر ساخت‌های فناوری
۰/۷۳۵	۰/۶۹	۴/۴۲	۳۷۰	اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی
۰/۷۳۱	۰/۷۵	۴/۲۵	۳۷۰	توانمندسازی کارکنان
۰/۸۱۲	۰/۸۵	۴/۴۲	۳۷۰	غنی سازی شغل با رویکرد توجه به

میزان اجماع	انحراف معیار	میانگی ن	تعداد پاسخ‌ها	مؤلفه‌ها
				شاغل
۰/۷۳۵	۰/۶۳	۴/۵	۳۷۰	انعطاف‌پذیری، توسعه همه‌جانبه سازمانی
۰/۷۳۱	۰/۶۷	۴/۵۷	۳۷۰	مشارکت و همدلی

در بخش کمی مؤلفه‌های به دست‌آمده از بخش اول پژوهش، در چهار عامل مدل مفهومی (رضایت مندی، هویت سازمانی، ادراک حمایتی و بهره‌وری) براساس مدل چهار شاخگی دسته‌بندی شده و مؤلفه‌های مربوط به تمایل به ماندگاری مشخص شد. سپس سؤالات مربوط به مؤلفه‌ها در قالب پرسشنامه‌ای با ۲۰ گویه با طیف لیکرت طراحی شد. متغیرهای جمعیت شناختی (سابقه کار و میزان تحصیلات) در قالب آمار توصیفی تفسیر شد. در بخش آمار استنباطی نیز به بررسی روایی و پایایی مدل و برازش آن با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS^۳ پرداخته می‌شود.

آمار استنباطی کشف الگوها در نمونه و تعمیم آن به جامعه هدف است. بدین‌منظور، ابتدا مدل بیرونی پژوهش در نرم‌افزار SmartPLS^۳ اجرا و در قالب آزمون تحلیل عاملی تأییدی اصلاح می‌شود. سپس این آزمون که آزمون همگن بودن نیز خوانده می‌شود، سؤالاتی را که سهم بالایی در اندازه‌گیری متغیر متناظر خود ندارند، از مدل حذف خواهد نمود و مدل پژوهش را اصلاح می‌کند. سپس آزمون‌های پایایی و روایی و برازش، روی مدل اصلاح شده صورت می‌پذیرد.

براساس نتایج آزمون تحلیل عاملی تأییدی، مقدار بار عاملی برای تک‌تک سؤالات پژوهش بالای ۰/۵ بوده و پایایی شاخص از حیث بار عاملی، تأمین شده است. برای برازش مدل اندازه‌گیری، میانگین واریانس (AVE)، پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد که در جدول پنج آورده شده است. برای بررسی پایایی مدل ضریب آلفای کرونباخ که همبستگی درونی سؤالات یک

متغیر را نشان می‌دهد، محاسبه شد که این ضریب برای هر متغیر انعکاسی باید بالای ۰/۷ باشد. همچنین پایایی ترکیبی نیز محاسبه شد که این ضریب نیز باید بالای ۰/۷ باشد.

جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	متغیرهای پژوهش
۰/۸۷۹	۰/۹۰۵	۰/۵۷۸	توسعه دریایی
۰/۸۴۵	۰/۸۸۹	۰/۶۱۶	تاکید بر شایسته‌خواهی
۰/۹۴۱	۰/۹۴۷	۰/۵۳	عدالت محوری
۰/۹۲۲	۰/۹۲۷	۰/۷۴۸	رفع نیازهای مادی و معیشتی
۰/۷۶۳	۰/۸۵۶	۰/۶۶۱	تقویت خلاقیت خودباوری
۰/۸۳	۰/۸۸۶	۰/۶۰۱	افزایش مهارت پاسخگویی
۰/۸۳۷	۰/۸۸۲	۰/۶۶۱	تقویت ابعاد فرهنگی
۰/۷۴۳	۰/۸۵۴	۰/۶۸۴	تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی
۰/۷۷	۰/۸۶۶	۰/۶۳۸	ارزیابی عدالت‌گرا
۰/۸۱۲	۰/۸۷۶	۰/۶۳۲	سازگاری با محیط خدمتی
۰/۸۰۶	۰/۸۷۳	۰/۶۷۲	تغییرنگرش و رفتار شهروندی
۰/۷۵۷	۰/۸۶	۰/۶۸۷	میل به ماندن و وفاداری
۰/۷۷۳	۰/۸۶۸	۰/۶۵۱	افزایش بهره‌وری و رشد سازمانی
۰/۸۲۲	۰/۸۸۲	۰/۷۳۸	تمدن نوین دریایی
۰/۷۴۵	۰/۸۴۹	۰/۶۳۴	آموزش راهبردی
۰/۷۱	۰/۸۳۸	۰/۵۶۹	تقویت زیرساخت‌های فناوری
۰/۸۷۴	۰/۹۰۲	۰/۷۴۳	اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی
۰/۷۹۵	۰/۸۵۱	۰/۵۹۶	توانمندسازی کارکنان
۰/۷۷۳	۰/۸۵۵	۰/۵۱۶	غنی‌سازی شغل با رویکرد توجه به شاغل
۰/۷۶۱	۰/۸۶۳	۰/۶۷۷	انعطاف‌پذیری، توسعه همه‌جانبه سازمانی
۰/۸۰۶	۰/۸۳۸	۰/۶۷۲	مشارکت و همدلی

باتوجه به نتایج جدول فوق، کلیه متغیرها دارای همبستگی درونی با آلفای بالای ۰/۷ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می‌باشند. بنابراین پایایی براساس این آزمون تأیید می‌شود.

سپس روایی سازه به معنای اعتبار داده‌های جمع‌آوری شده توسط ابزار پژوهش بررسی شد. شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تک‌تک متغیرها محاسبه شد. جملگی بالای ۰/۵ بوده و روایی همگرا تأیید شد. در بخش روایی واگرا، ماتریس فورنل - لارکر بررسی شده و جملگی در بازه قابل قبول خود گزارش شدند. لذا روایی سازه مدل نیز تأیید شد. در سال ۱۹۸۱ فورنل و لارکر اعتقاد داشتند که در یک پژوهش متغیرها نباید با یکدیگر همبستگی بحرانی داشته باشند. به همین دلیل از جدول همبستگی و شاخص AVE آزمون‌ی را ساختند که فورنل و لارکر نام دارد.

تعیین وزن عوامل با روش بهترین - بدترین فازی

در ادامه به منظور وزندهی ۲۱ مؤلفه پژوهش (با روش بهترین - بدترین فازی)، پرسشنامه محقق ساخته تنظیم و در اختیار ۱۵ خبره حوزه نیروی انسانی در واحدهای شناور قرار گرفت؛ سپس نظراتشان در محیط فازی بررسی و تجزیه و تحلیل شد. (شایان ذکر است که اوزان حاصله در مرحله بهترین - بدترین در سایر مراحل نیز لحاظ و محاسبه شده است). همانطور که در جدول (۵) قابل ملاحظه است؛ مطابق نظر خبرگان عامل تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی بیشترین وزن و عامل توسعه دریایی کم ترین وزن را دارد. همچنین

جدول ۵- نتایج نهایی تعیین وزن عوامل مؤثر بر میا به ماندگاری شغلی کارکنان واحدهای شناور با

روش بهترین - بدترین فازی

وزن کلی	وزن محلی	عامل
۰۶۳۷۹،۰	۱۴۶۰۲،۰	توسعه دریایی
۰۵۲۰۱۶،۰	۱۵۸۶۸۸،۰	تاکید بر شایسته خواهی
۰۵۳۴۲۵،۰	۱۵۲۵۸۳،۰	عدالت محوری

وزن کلی	وزن محلی	عامل
۰۶۴۳۲،۰	۱۶۲۸۳۳،۰	رفع نیازهای مادی و معیشتی
۰۷۴۳۲،۰	۲۴۹۸۹۱،۰	تقویت خلاقیت خودباوری
۰۵۴۳۲۱،۰	۱۶۷۶۵۴،۰	افزایش مهارت پاسخگویی
۰۶۸۱۲۹،۰	۱۷۶۳۷۵،۰	تقویت ابعاد فرهنگی
۱۹۲۷۲۵،۰	۴۵۲۴۷۹،۰	تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی
۱۴۴۰۰۷،۰	۴۱۵۰۵۷،۰	ارزیابی عدالت گرا
۰۷۵۳۷۶،۰	۲۴۸۴۷۵،۰	سازگاری با محیط خدمتی
۰۵۶۵۶۱،۰	۳۷۰۴۱۴،۰	تغییرنگرش و رفتار شهروندی
۱۸۲۷۸۵،۰	۳۴۹۸۹۱،۰	میل به ماندن و وفاداری
۰۵۰۸۹۱،۰	۲۰۷۲۷۸،۰	افزایش بهره وری و رشد سازمانی
۰۵۰۸۹۱،۰	۲۴۳۴۷۵،۰	تمدن نوین دریایی
۰۸۰۰۲۶،۰	۲۷۲۴۱۶،۰	آموزش راهبردی
۰۶۵۳۷۶،۰	۳۶۷۶۵۴،۰	تقویت زیر ساخت‌های فناوری
۰۶۶۵۶۱،۰	۱۶۶۵۴۳،۰	اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی
۱۳۲۷۸۵،۰	۱۶۷۶۵۴،۰	توانمندسازی کارکنان
۰۵۰۵۹۱،۰	۱۶۷۶۵۴،۰	غنی سازی شغل با رویکرد توجه به شاغل
۰۶۵۳۷۶،۰	۱۶۵۴۳۲،۰	انعطاف پذیری، توسعه همه جانبه سازمانی
۰۴۴۵۶۱،۰	۴۳۷۶۵۴،۰	مشارکت و همدلی

رابطه‌سنجی با روش دیمتل فازی

سپس به منظور مقایسه و رابطه‌سنجی (با روش دیمتل فازی)، پرسشنامه‌ای در قالب ماتریس ۲۱*۲۱ تنظیم شد و مجدد در اختیار خبرگان نداجا قرار گرفت. در راستای فازی سازی عبارات از طیف فازی زیر استفاده شده است:

جدول ۶- طیف فازی فن دیمتل (وو و لی، ۲۰۰۴)

متغیر زبانی	معادل قطعی	معادل فازی
بدون تأثیر	۰	۲۵،۰۰۰،۰
تأثیر کم	۱	۵۰،۲۵۰،۰۰
تأثیر متوسط	۲	۷۵،۰۰۵،۰۲۵،۰
تأثیر زیاد	۳	۱،۷۵،۰۰۵،۰
تأثیر خیلی زیاد	۴	۱،۱،۷۵،۰

سپس با میانگین حسابی نظرات تمام خبرهها تجمیع شد. در گام بعد جهت نرمالسازی ماتریس ارتباط مستقیم از فرمول $N=K * M$ استفاده شده؛ به این صورت که از بین مقادیر حاصل شده از جمع کران بالای هر سطر است، بزرگترین مقدار را به عنوان K در نظر گرفته و تمام عناصر ماتریس ارتباط مستقیم بر آن تقسیم می شود. سپس به منظور دستیابی به ماتریس ارتباط کل از فرمول زیر استفاده نموده که I در این رابطه ماتریس همانی است.

$$T = N * (I - N) - ۱$$

به این صورت که، نخست معکوس ماتریس نرمالایز شده را محاسبه کرده و از همان ماتریس کم نموده در ادامه ماتریس نرمال را در ماتریس حاصل شده ضرب کرده، خروجی شامل سه ماتریس می شود که به منظور رسیدن به ماتریس کل آن سه ماتریس که شامل (کران پایین، میانی و بالا) هستند در هم ادغام شده، در گام بعد پس از محاسبه

ماتریس ارتباط کل به فازیدایی مقادیر پرداخته به این صورت که، عدد اول (کران پایین) با عدد سوم (کران بالا) و ۲ برابر عدد دوم (کران میانی) جمع شده و بر ۴ تقسیم می‌شود. در نهایت، ماتریس بالا به صورت زیر تبدیل به ماتریس ارتباط کامل قطعی می‌شود: در گام بعدی، هدف ایجاد و تجزیه و تحلیل نمودار علی است که به همین منظور ابتدا به جمع سطر (D) و جمع ستون (R) ماتریس T دیفازیشده پرداخته سپس در دو ستون مجزا باهم جمع و از هم کم می‌شوند، در پایان در وزنهای حاصله در روش قبل (بهترین-بدترین فازی) ضرب شده و نتیجه نهایی در جدول (۷) نشان داده شده است:

به علت رعایت اختصار نتایج تجزیه و تحلیل به صورت جدول شماره ۷ می‌باشد.

جدول ۷- ماتریس ارتباطات کل قطعی

D- R	D +R	R	D	مولفه‌ها
۰۰. ۹۷۵	۳۹. ۰۱۴	۱۹. ۹۹۴	۱۹. ۰۲۰	(A) توسعه دریایی
۰۰. ۰۳۹	۳۹. ۴۱۶	۱۹. ۷۲۷	۱۹. ۶۸۸	(B) تاکید بر شایسته خواهی
۱. ۳۳۱	۳۹. ۶۰۸	۱۹. ۱۴۴	۲۰. ۴۶۵	(C) عدالت محوری
۰. ۴۸۸	۳۹. ۲۲۵	۱۹. ۳۶۹	۱۹. ۸۵۷	(D) رفع نیازهای مادی و معیشتی
۰. ۵۰۶	۳۹. ۷۱۰	۱۹. ۶۰۲	۲۰. ۱۰۸	(E) تقویت خلاقیت خودباوری
۰. ۳۴۲	۴۰. ۵۶۴	۲۰. ۱۱۱	۲۰. ۴۵۳	(F) افزایش مهارت پاسخگویی
۱. ۱۲۵	۳۹. ۵۰۴	۱۹. ۱۸۹	۲۰. ۳۱۵	(G) تقویت ابعاد فرهنگی
۰. ۱۸۴	۴۲. ۲۴۴	۲۱. ۰۳۰	۲۱. ۲۱۴	(H) تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی
۰. ۷۱۶	۴۱. ۴۹۷	۲۰. ۳۹۰	۲۱. ۱۰۷	(I) ارزیابی عدالت گرا
۰. ۹۶۸	۴۰. ۳۵۲	۱۹. ۶۹۲	۲۰. ۶۶۰	(J) سازگاری با محیط خدمتی

D- R	D +R	R	D	مولفه‌ها
-. ۳۴۹	۴۰. ۶۴۸	۲۰. ۴۹۹	۲۰. ۱۴۹	(K) تغییرنگرش و رفتار شهروندی
-. ۸۵۶	۴۱. ۵۴۴	۲۱. ۲۰۰	۲۰. ۳۴۴	(L) وفاداری
-۱. ۵۷۰	۴۰. ۴۷۷	۲۱. ۰۲۴	۱۹. ۴۵۴	(M) افزایش بهره‌وری و رشد سازمانی
-۱. ۰۶۳	۴۰. ۴۸۲	۲۰. ۷۷۳	۱۹. ۷۱۰	(N) تمدن نوین دریایی
-. ۵۵۹	۴۰. ۷۳۳	۲۰. ۶۴۶	۲۰. ۰۸۷	(O) آموزش راهبردی
-. ۳۵۰	۴۰. ۰۲۴	۲۰. ۱۸۷	۱۹. ۸۳۷	(P) تقویت زیرساخت‌های فناوری
-۱. ۹۴۶	۴۰. ۹۰۳	۲۱. ۴۲۴	۱۹. ۴۷۸	(Q) اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی
-. ۲۹۶	۳۸. ۹۸۲	۱۹. ۶۳۹	۱۹. ۳۴۳	(R) توانمندسازی کارکنان
۰. ۲۷۷	۴۱. ۰۱۳	۲۰. ۳۶۸	۲۰. ۶۴۵	(S) غنی‌سازی شغل با رویکرد توجه به شاغل
۱. ۲۴۱	۴۰. ۹۲۰	۱۹. ۸۳۹	۲۱. ۰۸۱	(T) انعطاف‌پذیری، توسعه همه‌جانبه سازمانی
۰. ۸۳۳	۳۹. ۲۳۹	۱۹. ۲۰۳	۲۰. ۰۳۶	(U) مشارکت و همدلی

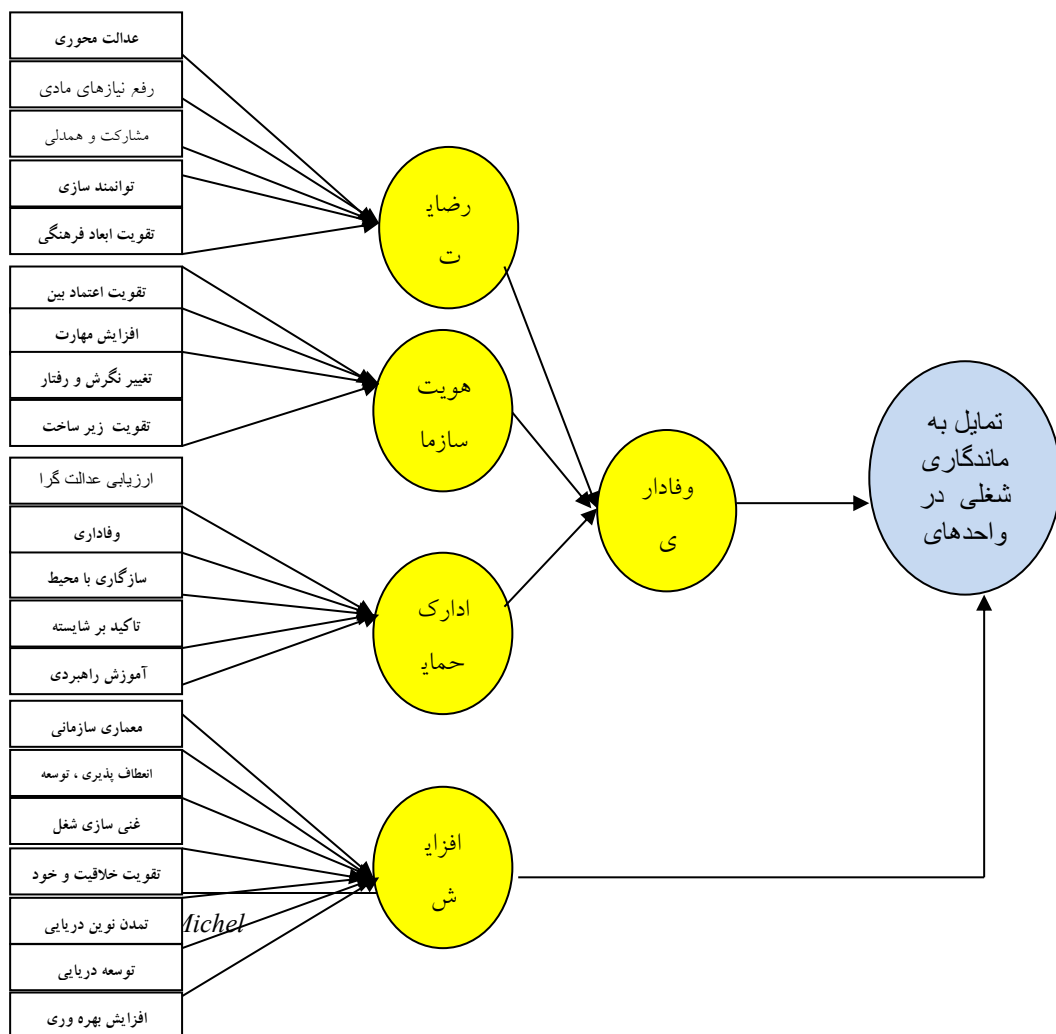
تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی بیشترین مجموع ستونی (D) است. که نشان دهنده بیشترین تاثیر را بر سایر عناصر است. و اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی بیشترین مجموع ستون (R) است. که نشان دهنده این است که قویاً از سایر عناصر تاثیر می‌پذیرد.

- در ستون D بیشترین عدد بالاترین تاثیر گذاری در بین مولفه‌ها دارد. که در اینجا مولفه تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی بیشترین مقدار دارد (۲۱۴. ۲۱) لذا بیشترین تاثیر را بین مولفه دارد.
- در ستون R بیشترین عدد بالاترین تاثیر پذیری را در بین مولفه‌ها دارد. در بین مولفه‌ها اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی دارد. که بیشترین تاثیر پذیری را دارد.
- نتیجه ستون D+R بزرگترین عدد بیشترین تعامل با سایر مولفه‌ها دارد در این تحقیق مولفه غنی سازی شغل با رویکرد توجه به شاغل بیشترین تعامل را دارد.
- نتیجه ستون R-D اعداد منفی معلول هستند و مثبت علت را تشکیل می‌دهند در تحقیق حاضر
- با توجه به اینکه D-R مقوله‌های جدول ۷ منفی هستند. میتوانند معلول باشند.
- با توجه به اینکه D-R مقوله‌های جدول ۷ مثبت هستند. میتوانند علت باشند

مدل مفهومی پژوهش

مؤلفه‌های این پژوهش براساس مدل چهار شاخگی در چهار دسته عوامل رضایت شغلی، هویت سازمانی، ادراک حمایتی و افزایش بهره‌وری دسته‌بندی و مدل مفهومی طراحی شده است. در مدل چهارشاخگی ارتباط بین عوامل رضایت شغلی، هویت سازمانی، ادراک حمایتی و افزایش بهره‌وری به نحوی است که هیچ پدیده‌ای نمی‌تواند خارج از تعامل این چهار شاخه انجام گیرد. در واقع، رابطه میان این چهار شاخه یک رابطه تنگاتنگ ناگسستنی است که در عمل از هم جدایی ناپذیرند. بلکه چهارگانگی حاکم است. تمایز و تشخیص این چهار جنبه صرفاً نظری و به‌منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم پدیده‌هاست (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱). در مدل مفهومی این پژوهش پنج مولفه برای رضایت شغلی، چهار مولفه برای هویت سازمانی، پنج مولفه برای ادراک حمایتی و هفت مولفه برای بهره‌وری مد نظر قرار گرفت و با توجه به مطالعه ادبیات پژوهش مدل

بیلینگزلی، (۲۰۰۵) مدل گسترده تمایل به ترک خدمت (لی و میشل)^۱ که نشان می‌دهد هویت سازمانی، ادراک حمایتی و رضایت شغلی، باعث تعهد سازمانی و توانمندشدن کارکنان می‌گردد که زمینه ساز بهره‌وری سازمانی هستند. که عوامل افزایش میل به ماندگاری شغلی را به دنبال خواهد داشت.



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش

یافته‌های پژوهش:

پرسش اصلی تحقیق : عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری شغلی در واحدهای شناور چگونه است؟

الف : نتایج بخش کیفی

اساسا در هر سازمان، نیروی انسانی کلیدی ترین منبع در دسترس آن سازمان است. این موضوع در کشورها توسعه یافتگی و توسعه نیافته یکسان است. وجود منابع و سرمایه فراوان الزاما منتج به نتیجه و اهداف نمی‌شود. در واقع تفاوت اساسی کشورها و سازمان‌ها بیشتر در نیروی انسانی آنها تجلی می‌یابد. از این رو، به راحتی می‌توان اهمیت سرمایه‌های انسانی را بالاترین اهمیت برای سازمانها محسوب کرد. اگر به نیازها آنان توجه نشود کارکنان سازمان دچار رخوت و روتین زدگی می‌شوند. و چه بسا باعث از بین رفتن منابع و سازمان شوند.

براساس نتایج بدست آمده از تحلیل‌های کیفی مشخص گردید واحدهای شناور نیروی دریایی با توجه به ساختارهای سازمانی پیچیده و تجهیزات محور و متمرکزی که دارد، نیاز به کاربست و تاکید بر شایسته خواهی، عدالت محوری، توسعه دریایی، رفع نیازهای مادی و معیشتی، تقویت خلاقیت و خودباوری، افزایش مهارت و پاسخگویی، تقویت ابعاد فرهنگی، تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی، ارزیابی عدالت گرا، تمدن نوین دریایی، آموزش راهبردی، تقویت زیر ساخت‌های فناوری، اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی، توانمندسازی کارکنان، غنی سازی شغل با رویکرد توجه به شاغل، انعطاف پذیری، توسعه همه جانبه سازمانی، تاکید بر مشارکت و همدلی سازمانی به دنبال آنست تا منجر

مقوله‌های گردد تا تمایل ماندگاری سرمایه‌های انسانی در سازمان به واقعیت بی نظیر تبدیل شود تا محیط سخت خدمت دریایی که همان سازگاری با محیط خدمتی است برای کارکنان قابل تحمل گردد. و با انجام آموزشهای لازم تغییر نگرش و رفتار شهروندی که مقدمه انجام وظایف خارج وظیفه با میل و علاقه است در افراد نمایان گردد. تا وفاداری و هویت یابی آنان با میل به ماندن کمبود نیروی انسانی تخصص محور را جبران نمایند تا افزایش بهره وری و رشد سازمانی و اعتلای امنیت پایدار دریاها را رغم بزنند و ایران دریا محور به وسعت آب‌های اقیانوسی داشته باشیم و بتوانیم از مواهب آن بهره مند گردیم.

الویت. واحدهای شناور جهت افزایش تمایل به ماندگاری براساس میزان تاثیر گذاری و تاثیر پذیری بر بشرح زیر است. که در رسیدن به آن باید تلاش نمایند.

جدول ۸ جدول الویت بندی شده مولفه‌های موثر در تمایل به ماندگاری شغلی کارکنان واحدهای شناور

R		D	مولفه‌ها
۲۱. ۴۲۴	(Q) اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی	۲۱. ۲۱۴	(H) تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی
۲۱. ۲۰۰	(L) وفاداری	۲۱. ۱۰۷	(I) ارزیابی عدالت گرا
۲۱. ۰۲۴	(M) افزایش بهره وری و رشد سازمانی	۲۱. ۰۸۱	(T) انعطاف پذیری، توسعه همه جانبه سازمانی
۲۱. ۰۳۰	(H) تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی	۲۰. ۶۶۰	(J) سازگاری با محیط خدمتی
۲۰. ۷۷۳	(N) تمدن نوین دریایی	۲۰. ۶۴۵	(S) غنی سازی شغل با رویکرد توجه به شاغل
۲۰. ۶۴۶	(O) آموزش راهبردی	۲۰. ۴۶۵	(C) عدالت محوری
۲۰. ۴۹۹	(K) تغییر نگرش و رفتار شهروندی	۲۰. ۴۵۳	(F) افزایش مهارت پاسخگویی
۲۰.	(I) ارزیابی عدالت گرا	۲۰.	(L) وفاداری

R		D	مولفه‌ها
۳۹۰		۳۴۴	
۲۰. ۳۶۸	(S) غنی سازی شغل با رویکرد توجه به شاغل	۲۰. ۳۱۵	(G) تقویت ابعاد فرهنگی
۲۰. ۱۱۱	(F) افزایش مهارت پاسخگویی	۲۰. ۱۴۹	(K) تغییر نگرش و رفتار شهروندی
۱۹. ۱۸۹	(G) تقویت ابعاد فرهنگی	۲۰. ۱۰۸	(E) تقویت خلاقیت خودباوری
۲۰. ۱۸۷	(P) تقویت زیر ساخت‌های فناوری	۲۰. ۰۸۷	(O) آموزش راهبردی
۱۹. ۹۹۴	(A) توسعه دریایی	۲۰. ۰۳۶	(U) مشارکت و همدلی
۱۹. ۷۲۷	(B) تاکید بر شایسته خواهی	۱۹. ۷۱۰	(N) تمدن نوین دریایی
۱۹. ۶۹۲	(J) سازگاری با محیط خدمتی	۱۹. ۸۳۷	(P) تقویت زیر ساخت‌های فناوری
۱۹. ۸۳۹	(T) انعطاف پذیری، توسعه همه جانبه سازمانی	۱۹. ۶۸۸	(B) تاکید بر شایسته خواهی
۱۹. ۶۳۹	(R) توانمندسازی کارکنان	۱۹. ۸۵۷	(D) رفع نیازهای مادی و معیشتی
۱۹. ۶۰۲	(E) تقویت خلاقیت خودباوری	۱۹. ۴۷۸	(Q) اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی
۱۹. ۳۶۹	(D) رفع نیازهای مادی و معیشتی	۱۹. ۴۵۴	(M) افزایش بهره وری و رشد سازمانی
۱۹. ۲۰۳	(U) مشارکت و همدلی	۱۹. ۳۴۳	(R) توانمندسازی کارکنان
۱۹. ۱۴۴	(C) عدالت محوری	۱۹. ۰۲۰	(A) توسعه دریایی

ب: نتایج بخشی کمی

- ۱- حاکی از آنست که مقوله موثر و اثر گذار در میل ماندگاری کارکنان واحدهای شناور که نیروی دریایی می‌بایستی به آنان توجه کند. عبارتند از **اعتماد بین فردی و سازمانی** می‌باشد. نیاز است واحدهای شناور به این مقوله بیشتر توجه کنند.
- ۲- در بخش تحلیل کمی مقوله‌های اثر پذیر نیز مشخص شده است، **اصلاح و معماری مجدد ساختار سازمانی** بیشترین اثر پذیری را در میل به ماندن واحدهای شناور نداجا دارد و همچنین نیاز است واحدهای شناور جهت کاهش میل به ترک خدمت و افزایش بهرووری به این مقولات توجه ویژه داشته باشند.
- ۳- در بین مقوله‌های استخراج شده بیشترین تعامل را با دیگر عوامل دارد. (غنی سازی شغلی با رویکرد توجه به شاغل) در نتیجه تحلیل تاثیر پذیری و تاثیر گذاری و همچنین تعامل بین مقوله‌ها از خبرگان که به کرات به آن تاکید شده است. مهمترین مقوله که باعث تقویت میل به ماندگاری میشود. عدالت محوری می‌باشد. عدالت باعث رضایت و افزایش ماندگاری شغل و وفاداری سازمانی میگردد. امید است این پژوهش روشنگر مسیری برای میل به ماندگاری کارکنان واحدهای شناور در نیروی دریایی و بهبود عملکرد کارکنان باشد.

پیشنهاد‌های کاربردی:

تدوین برنامه جامع جهت حفظ و ارتقاء تمایل به ماندگاری کارکنان واحدهای شناور. براساس مدل استخراج شده تحقیق نشان می دهد که ماهیت عوامل مؤثر بر تمایل به ماندگاری شغلی کارکنان واحدهای شناور به گونه ای است که با هم تأثیر گذارند.

➤ تأکید بر مؤلفه های عدالت محوری، ارتقاء معیشت، تقویت اعتماد بین فردی و سازمانی، غنی سازی مشاغل و معماری مجدد ساختارهای سازمانی است. که از ویژگی های مدل توسعه یافته این پژوهش است. بنابراین پیشنهاد می شود به منظور اصلاح و احتمالاً بهبود تمایلات و انگیزه های کارکنان واحدهای شناور برای افزایش تمایل به

ماندگاری، مدل‌هایی تبیین شود که بر مؤلفه‌های عدالت محوری و ارتقاء معیشت، تغییر ساختار سازمانی و تقویت مؤلفه اعتماد در سازمان متناسب با سطح انتظارات، تجارب و روحیات کارکنان واحدهای شناور تأکید و تمرکز داشته باشد.

➤ فراهم کردن زمینه‌های تقویت آموزش راهبردی و جامعه‌پذیری در بدو استخدام و افزایش مهارت‌های شغلی رشد حرفه‌ای کارکنان را باعث تمایل به ماندگاری می‌شود. از مؤلفه‌های است که از طریق افزایش مهارت سازمانی بر رضایت شغلی و نهایتاً تمایل به ماندگاری کارکنان واحدهای شناور مؤثر است. بنابراین پیشنهاد می‌شود در فعالیتهایی که به منظوری حفظ انگیزه‌های کارکنان واحدهای شناور انجام می‌شود به این مؤلفه توأم با مؤلفه‌های دیگر توجه شود، از جمله ارزیابی عدالت‌گرا و تغییر نگرش شهروندی، اجرای دوره‌های بازآموزی مطابق با پیشرفت‌های مدنظر باشد.

➤ با توجه به تاثیر بسیار بالایی اعتماد بین فردی و سازمانی بین مؤلفه‌های تحقیق و ارزیابی عدالت‌گرا پیشنهاد می‌شود سیاستها، برنامه‌ها و اقداماتی که در جهت بهبود اعتماد بین فردی و سازمانی کارکنان واحدهای شناور نذاجا از میزان مفید بودن برنامه‌ها مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به اینکه حس اعتماد کارکنان واحدهای شناور از آنچه که از سوی تصمیم‌گیرندگان و سیاستگذاران احتمالاً در جهت رفاه آنان ارائه می‌شود با آنچه که مورد نظر آنان بوده است. یکسان نیست. بنابراین حس اعتماد بین فردی و سازمانی، عاملی است که بر اثر بخشی اقدامات، تأثیر مثبت دارد. آگاهی و تبیین این حس (اعتماد) در اصلاح برنامه‌ها مؤثر است.

➤ پیشنهاد می‌شود، به منظور ارتقای توانمندی نسبت به اشتراک‌گذاری اطلاعات تخصصی کارکنان در قالب نرم افزاری اقدام نماید.

➤ در زمینه استراتژی‌های افزایش توانایی کارکنان و افزایش میل به ماندن کارکنان، واحدهای شناور می‌بایست تلاش نماید، تا استراتژی‌های مشارکتی، استراتژی‌های خود رهبری، در درون واحد اقدام نمایند. توجه سازمان به معیشت و نیازهای جسمانی به

عنوان مهمترین دغدغه فرماندهان باید باشد. چون نیازهای زیستی در صورت تامین شدن باعث خوشکوفایی و خود باوری و تعهد سازمانی می‌شود.

➤ پیشنهاد می‌شود، واحدهای شناور نیروی دریایی از طریق فرهنگ سازی، تقویت ابعاد مختلف فرهنگی، نسبت به کاهش مقاومت‌ها در برابر تغییر اقدام کند، این امر مستلزم این است که چشم انداز رشد و توسعه کارکنان تدوین و شفاف سازی در این خصوص صورت گیرد

➤ واحدهای شناور نیروی دریایی در راستای رفتار شهروندی می‌بایست با شناخت ویژگی‌های فردی تلاش نماید افکار کارکنان را به سمت وفاداری سازمانی سوق دهد. تا از این طریق سطح تعهد کارکنان افزایش یابد. لازمه ایجاد چنین روحیه فداکارانه در کارکنان فراهم نمودن امکان رشد کارکنان در حوزه ارتقاء شغلی، تخصصی و غنی سازی شغلی می‌باشد.

محدودیت‌های تحقیق

این تحقیق به دلیل انجام مصاحبه خبرگان دریایی و با تجربه نیروی دریایی ارتش، با محدودیت‌هایی خاصی همراه بود که برخی از آنها به ترتیب زیر است.

➤ از آنجا که پژوهشگر خود شاغل نیروی دریایی است، قطعاً تجربه کاری در تفسیر و تدوین پژوهش بی تاثیر نبوده و او نمی‌توانست به مثابه لوح سفید عمل کند با این حال محقق در تمام طول مصاحبه‌ها سعی نمود از سوگیری و اظهار نظری که مصاحبه‌ها را به سمت خاصی هدایت کند به شدت پرهیز نماید.

➤ در برخی موارد در هنگام مصاحبه برخی نظرات خارج از چارچوب تحقیق بود که تلاش شد تا با حفظ احترام به خبرگان با طرح جملاتی مناسب موضوع بحث عوض شده و سوالات بعدی پرسیده شود.

➤ به دلیل مشغله کاری بسیار بالای مصاحبه شونده‌گان و مراجعت متعدد به آنها در محل کارشان برخی از مصاحبه‌ها در زمان تعیین شده به نقطه مطلوبی نرسید و به منظور احترام به وظایف شغلی مصاحبه شونده‌ها این مصاحبه‌ها در دو یا سه مرحله و به صورت کامل به اتمام رسید.

پیشنهادات برای تحقیقات آتی

این پژوهش به مقوله‌ها و مولفه‌هایی دست یافته است که همگی می‌توانند پژوهش‌هایی را شکل دهد که به صورت کمی و کیفی مورد آزمون قرار گیرد، برخی از این موضوعات به شرح ذیل است:

۱) طراحی مدل ارتقای ماندگاری شغلی کارکنان نداجا با رویکرد تقویت ابعاد فرهنگی و ارزشی

۲) طراحی مدل ارتقای ماندگاری شغلی کارکنان نداجا با رویکرد تقویت مشارکت سازمانی

۳) ارزیابی طراحی مدل ارتقای ماندگاری شغلی کارکنان نداجا با رویکرد جانشین‌پروری و شایسته‌سالاری

۴) طراحی مدل ارتقای ماندگاری شغلی کارکنان نداجا با تأثیر از معماری سازمانی

۵) طراحی مدل ارتقای ماندگاری شغلی کارکنان نداجا با رویکرد تقویت عدالت محوری

۶) تبیین اثرات خلق رفتار شهروندی بر تمایل ماندگاری شغلی در کارکنان نیروی دریایی ارتش

منابع

- استاد جعفری، مهدی. (۱۴۰۰). توسعه دریامحور و اقتصاد دریا، ضرورتی بی بدیل در تحقق اقتصاد پویا و مقاومتی کشور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

- کاپلان، رابرت؛ دیوید، نورتون. (۱۳۸۶). *سازمان استراتژی محور*، ترجمه پرویز بختیاری، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- کیا کجوری، داود؛ فعلی نیا، آزاده. (۱۳۹۸). فصلنامه برنامه ریزی و توسعه گردشگری، دوره ۸، شماره: ۲۹، صص ۲۱۵
- صارمی محمدصادق، یوسف رضا احمدی؛ امیر ذاکری؛ فاطمه رضوی؛ فصلنامه ارزیابی دانش و نظام های معنایی، دوره ۳۷، آبانماه ۱۴۰۲
- Clark D. B. (۲۰۱۳). Employee Commitment and Other Factors That Affect Attraction and Retention of Employees in Organizations: *The Examination of Research and OPM Practices*.
- Christian, J. S; Ellis, A. P. J. (۲۰۱۴). The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement into Deviant Behavior at Work, *Journal of Business Ethics*, ۱۱۹(۲), ۱۹۳-۲۰۸
- Chen, C.J.P., Su, X. and Wu, X. (۲۰۱۰). “Auditor Changes Following a Big ۴ Merger with a Local Chinese Firm: A Case Study”. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, ۲۹ (۱): ۴۱-۷۲
- Nahas, T; Abd-El-Salam, E. M; & Shawky, A. Y. (۲۰۱۳). The impact of leadership behavior and organisational culture on job satisfaction and its relationship among organizational commitment and turnover intentions: A case study on an Egyptian company, *Journal of Business and Retail Management Research*, Vol: ۷ (۲), PP: ۱۳ - ۴۳
- Fan, H., Li, D., Zhou, W., Jiao, L., Liu, S., & Zhang, L. (۲۰۲۰). *Parents’ personality traits and children’s subjective well - being: A chain mediating model. Current Psychology*, ۱ - ۱۲
- Lwin, N. N. (۲۰۲۲). *The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Retention*, *Journal of Positive School Psychology*, <http://journalppw.com> ۲۰۲۲, Vol. ۶, No. ۳, ۲۹۰۸-۲۹۱۲
- Wijesiri, N. R; Paranagama, G. S; Weerarathna, R. (۲۰۱۸), The impact of HR practices on employee retention; A case of BPO sector, Sri-Lanka, *International Journal of Human Resource Studies*, Vol: ۹ (۱), PP: ۳ - ۲۲.