

نقش توسعه بندر چابهار در منابع انسانی دریانورد سواحل مکران

رامین نوروزی^۱، محمدحسین فلاحزاده^۲

اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان

چکیده

منابع انسانی و بهره‌گیری بجا و شایسته از آن، از کارآمدترین راه‌های رهایی از تنگناها و دشواری‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است. زیرا منابع انسانی کارآمد، بنیادی‌ترین عامل تولید، سازندگی، رشد و تکامل است. سواحل مکران از جمله مناطقی است که پتانسیل‌های فراوانی در پرورش نیروی کار ماهر و ماندگار دریانورد را داراست. از این رو در این پژوهش بر آن شدیم تا نقش توسعه بندر چابهار را در توسعه منابع انسانی دریانورد منطقه بررسی نماییم. نتایج تحقیق نشان داد که وضعیت کنونی عوامل فرهنگ دریایی، سطح سواد، سطح رفاه در محیط کار، هزینه‌های کسب شایستگی حرفه‌ی دریانوردی، دسترسی به آموزش متناسب با شغل، عوامل انگیزشی مالی و وجهه و شان اجتماعی شغل دریانوردی در حد مناسبی نیست و توسعه بندر چابهار تاثیر مثبتی روی تمامی عوامل توسعه منابع انسانی به جز هزینه‌های کسب شایستگی حرفه‌ی دریانوردی و سطح رفاه در محیط کار دارد.

کلمات کلیدی: دریانوردی، منابع انسانی، بندر چابهار، فرهنگ دریایی، سواحل مکران، آموزش دریانوردان.

۱- مقدمه:

اگر یکی از مهمترین ابداع‌های قرن حاضر را سازمان‌ها بدانیم، توفیق این سازمان‌ها در گروهی استفاده‌ی موثر از منابع و ترکیب کارآمد آن در اجرای راهبردهای سازمانی است. محور هر راهبرد و سیستم سازمانی و هرگونه بهره‌گیری از منابع، افراد سازمان هستند. موفقیت یا شکست یک سازمان بستگی کامل به چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی دارد [۵]. دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و گرداننده اصلی این گردونه، انسان‌ها هستند. آن‌ها هستند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق اهداف را ممکن می‌سازند. بدون انسان سازمان بی‌معنی است و مدیریت امری موهوم. شاید این شبه پیش‌آید که در دنیای آینده که آدمواره‌ها و ماشین‌ها جای انسانها را در سازمان پر می‌کنند نقش انسان در سازمان کمرنگ خواهد شد، اما به هیچ وجه این گونه نخواهد بود و با خودکارسازی و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل می‌دهد و به گفته دانشمند بنام، پیتر دراکر^۱ کار یدی جای خود را به "کار دانشی"^۲ می‌دهد. اما به یقین نقش تعیین‌کننده انسان، به عنوان حاکم سازمانی همچنان برقرار و مستدام خواهد بود [۱۰]. مدیران ارشد سازمان‌ها همواره در برنامه‌های استراتژیک سازمان خود منابع انسانی را یکی از مهمترین اهداف خود قرار می‌دهند و سعی دارند تا با برنامه ریزی مناسب در زمینه آموزش، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی راندمان کاری سازمان خود را به بیشترین حد ممکن برسانند [۲].

صنعت دریانوردی یکی از کهن‌ترین صناعت‌هایی است که زندگی بشر همواره در طول تاریخ به دلایلی همچون جابه‌جایی انسان‌ها، ماهیگیری و تامین مایحتاج زندگی، حمل و نقل بار و تجارت، کشف سرزمین‌های جدید و... با آن اجین شده است. کشور ایران نیز با وجود داشتن دریای خزر در شمال و خلیج فارس و دریای عمان در جنوب خود، قرن‌هاست که با این صنعت آشنا است.

صنعت دریانوردی، به عنوان یک موضوع کلان، در زیر ساخت‌های توسعه، یکی از عوامل مهم در تجات جهانی را تشکیل می‌دهد. تمامی زیر مجموعه‌ها در سه محور اصلی آموزش و تربیت، سازمان‌های هدایتی- اجرایی و صنایع دریایی، متکی و استوار بر "افراد" و "منابع انسانی"، در فضایی مرکب و چند بعدی با موضوع‌های زیر است:

- جذب
- آموزش
- نگهداری
- ابزار و ماشین آلات و سیستم‌ها (الکترونیک، مکانیک، مکاترونیک)
- صنعت (در حوزه دریایی- بندری)- صنایع دریایی [۱۱].

آنچه که این تحقیق تلاش دارد تا بازگو نماید تاثیر عوامل مختلف در شکوفایی پتانسیل‌های منابع انسانی موجود صنعت دریانوردی در سواحل مکران است. با وجود اینکه ایران دارای خط ساحلی بسیار طولانی و شهرهای ساحلی زیادی است، اما متأسفانه تاکنون نتوانسته است که جایگاه خود

¹ Peter Drucker

² Knowledge work

را در میان کشورهای منطقه و جهان در این مقوله پیدا نماید. استان سیستان و بلوچستان یکی از استان‌های کشور است که با قرار گرفتن در کنار آب‌های دریای عمان و ارتباط آسان با آب‌های آزاد جهان دارای موقعیت استراتژیک در منطقه است و با دارا بودن نیروی کار جوان می‌تواند یکی از قطب‌های این صنعت در کشور و حتی منطقه باشد که این امر علاوه بر توسعه صنعت دریانوردی در کشور منجر به رونق اقتصادی منطقه و اشتغال‌زایی جوانان نیز خواهد شد. در این نوشتار می‌کوشیم تا با بررسی عوامل مختلف دریایی که توسعه بندر چابهار تا چه اندازه بر منابع انسانی دریانورد به عنوان رکن اساسی صنعت دریانوردی تاثیر خواهد گذاشت.

۲- بیان مساله

سواحل کشورهای پیشرفته‌ی دنیا، جزو پر درآمدترین مناطق و محل کسب منافع ملی آنها محسوب می‌شوند. اهمیت درآمدهای دریایی در اقتصاد دنیا امروز باعث به وجود آمدن بنادر توانایی چون هامبورگ در اروپا یا بندر سنگاپور در آسیا شده که ارزش‌های بسیاری در اقتصاد خود و حتی اقتصاد آسیا دارد. حتی سودآوری این درآمدها باعث شده که کشوری همانند مجارستان که به دریاهای آزاد راهی ندارد، فعالیت‌های فراوانی در عرصه حمل و نقل دریایی داشته باشد و شناورهای دولتی و خصوصی را در حمل و نقل دریایی فعال کند. ایران با داشتن دریا در شمال و جنوب و دو هزار و نهصد کیلومتر ساحل آبی، از جمله کشورهایی است که نمی‌تواند به اقتصاد دریا و صنایع دریایی بی‌تفاوت باشد؛ چرا که این صنایع با امنیت و اقتصاد ملی در ارتباط تنگاتنگ قرار گرفته است و صنایع دریایی از جمله صنایع استراتژیک محسوب می‌شوند [۱۲].

با وجود شرکت‌های بزرگ کشتیرانی داخلی مانند شرکت ملی نفتکش و شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی که دارای ناوگانی بسیار بزرگ بوده و قدمتی بیش از نیم قرن دارند متأسفانه هنوز هم با وجود پتانسیل‌های بسیار بالای داخل کشور، شاهد بکارگیری نیروهای خارجی از کشورهای پاکستان، هند، فیلیپین، اوکراین و کشورهای آفریقایی بر روی کشتی‌های این شرکت‌ها هستیم. در حالی که با استناد به آمار، ایران یکی از کشورهای جوان در دنیا است و دارای منابع انسانی بسیار مستعد می‌باشد و آمار بیکاری همواره دغدغه‌ای برای مسئولان و خانواده‌ها بوده است. عدم استفاده و بکارگیری تمام ظرفیت‌های منابع انسانی در بخش دریانوردی جای بسی تامل و اندیشه دارد. همانگونه که در بالا ذکر گردید، بندر چابهار به دلیل واقع شدن در کنار آب‌های دریای عمان و داشتن ویژگی‌های منحصر به فرد می‌تواند یکی از قطب‌های پرورش منابع انسانی کارآمد و ماندگار در عرصه دریانوردی منطقه باشد. توسعه بندر چابهار می‌تواند تحول شگرفی را در صنایع دریایی کشور به وجود آورد. لذا بررسی تحولات منابع انسانی دریانورد منطقه به عنوان بخش مهمی از این صنعت، پس از توسعه بندر چابهار امری ضروری است.

۳- عوامل موثر در توسعه منابع انسانی سواحل مکران

با در نظر گرفتن این موضوع که موفقیت و شکست هر سازمان و تشکیلاتی بطور مستقیم با نیروی انسانی آن در ارتباط است، توسعه و گسترش صنایع دریایی و صنعت دریانوردی در کشور در گرو توسعه نیروی انسانی دریانورد است. به تصور محققان این نوشتار توسعه منابع انسانی دریانورد می‌تواند اولین گام برای آماده سازی سواحل کشور جهت ایفای نقش خود در توسعه و رونق صنایع دریایی کشور باشد. از این رو بر آن شدیم عوامل تاثیرگذار در توسعه منابع انسانی دریانورد را بررسی نماییم.

۳-۱ فرهنگ دریایی

یکی از شاخص‌های توسعه صنعت دریایی یک کشور وجود فرهنگ دریایی در آن کشور است. مقوله‌ی فرهنگ دریایی به اندازه‌ای مهم و حیاتی به نظر می‌رسد که کشور پیشرفته‌ای همچون ژاپن روزی را به عنوان روز دریانوردی در تقویم خود جای داده است. بدون تردید اگر فرهنگ دریایی در بین خانواده‌ها نهادینه شود، راه برای توسعه منابع انسانی دریانورد هموارتر خواهد شد [۴].

۳-۲ هزینه های مالی کسب شایستگی حرفه دریانوردی

هزینه های بالای تحصیلات دانشگاهی و آکادمیک جهت ورود به رشته های دریانوردی از دیگر عوامل عدم استقبال مناسب از این حرفه است. بطوریکه به خودی خود منجر به دوری جوانان و خانواده‌های ایرانی از دریا شده و به تبع، آن‌ها را به سوی مناطقی که محل اشتغال برای سایر تخصص‌های دانشگاهی است می‌کشاند [۴].

در خصوص صنعت دریانوردی یکی از مشکلاتی که کلیه کشورهای تامین کننده نیرو از زمان اجرای کنوانسیون STCW95 (سال ۲۰۰۲ میلادی) با آن مواجه شده‌اند، افزایش هزینه‌های آموزشی تمام شده تربیت دریانورد نسبت به سالیان قبل از آن است. در کشورهایی نظیر هندوستان، پاکستان، فیلیپین و ... از آنجایی که هزینه های آموزشی بر عهده خود دریانورد است، عدم توازن مالی بر تقبل هزینه‌ها باعث کاهش نرخ جذب نیرو به مشاغل دریایی شده است [۸]. هر چه استانداردهای موجود در کنوانسیون مربوطه ارتقاء یابد قطعاً بر قیمت تمام شده تربیت دریانورد افزوده خواهد شد. براساس پیش‌بینی انجام شده توسط BIMCO^۱ در سال ۲۰۱۵ دنیا با کمبود ۲۷۰۰۰ دریانورد در رده افسری مواجه خواهد بود [۸].

¹ Baltic and International Maritime Council

بر اساس یک پژوهش که در سال ۱۳۸۵ انجام گرفته است، در ایران هزینه‌های آموزشی برای یک دوره چهار ساله عرشه و یا مهندسی به بین ۲۵ تا ۳۰ میلیون تومان می‌رسد [۶]. این هزینه در حال حاضر به دو برابر این مقدار افزایش یافته است که تقبل این هزینه برای طی دوره کارشناسی از توان بسیاری از خانواده‌های ایرانی خارج است این در حالی است که این آمار تنها هزینه‌های اولیه است و هزینه‌های طی دوره‌های شایستگی نیز به این مقادیر اضافه می‌شود. امور آموزش شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی هزینه آموزش یک فرد را از مقطع دیپلم تا فرماندهی را بالغ بر ۶۰ میلیون تومان و برای رشته مهندسی تا رده سر مهندسی را بالغ بر ۵۷ میلیون تومان برآورد کرده بود [۸]. بنابراین وجود نهادهای حمایتی جهت تقبل هزینه‌های فرد برای کمک به علاقمندان جهت ورود به صنعت دریانوردی ضروری است.

۳-۳ امکانات رفاهی در محیط زندگی و کار

یکی از عواملی که تاثیر بسیار بر روی ایجاد انگیزه به منظور ورود در هر محلی جهت کار و سکونت دارد امکانات رفاهی و بهداشتی است. به جرات می‌توان گفت که در مورد دسترسی به امکانات بهداشتی و درمانی، تحصیلی، حمل و نقل و امکانات رفاهی سواحل مکران با ضعف شدید مواجه است. به طوری که سالیان متمادی است که این منطقه از سواحل ایران در دسته مناطق محروم یا کمتر توسعه یافته قرار گرفته است. و ساکنان آن همواره با مشکلات بسیار جدی برای رفع نیازهای اولیه زندگی و بهداشتی و درمانی خود مواجه هستند و این به تنهایی عامل مهمی جهت عدم استقبال از سکونت در این مناطق است [۳]. با نگاه به زندگی در کشتی متوجه خواهیم شد که دوری از خانواده‌ها به مدت طولانی و محصور بودن در یک محیط کوچک به مدت زیاد به خودی خود تبعات روانی بسیار به دنبال دارد. حال کمبود امکانات رفاهی بهداشتی نیز این مشکل را چندین برابر می‌کند. در ناوگان شناورهای سنتی نیز با اضافه شدن محدودیت فضا و تکان‌های مداوم بر اثر امواج و بهداشت ضعیف به علت کمبود آب ذخیره شده در شناور، وضعیتی بسیار وخیم تر را در ارتباط با امکانات رفاهی محل کار ایجاد می‌کند [۱۱].

۳-۴ دسترسی به امکانات آموزشی

همواره یکی از عوامل تاثیر گذار در ورود به هر حرفه‌ای آموزش متناسب با شغل است. دسترسی آسان به آموزش برای نیروی کار مستعد بسیار حیاتی می‌نماید. با توجه به وسعت زیاد سواحل مکران و شغل اصلی ساکنان آن که دریانوردی و ماهیگیری است تنها یک هنرستان فنی و حرفه‌ای دریایی در شهرستان چابهار وجود دارد که متأسفانه به علت عدم وجود دانشکده فنی دریانوردی ادامه تحصیل برای هنرجویان آن در مقاطع دانشگاهی وجود ندارد. دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار که به عنوان قطب دریانوردی کشور محسوب می‌شود نیز تنها از طریق کنکور سراسری و آن هم به صورت محدود اقدام به پذیرش دانشجوی دریانورد می‌کند. در درازای سواحل مکران تنها دو مرکز خصوصی آموزش دریانوردی وجود دارد که فقط یک مرکز آموزش دریانوردی در ارتباط با آموزش دریانورد در شناورهای تجاری فعال است، که آن نیز مختص به آموزش شناورهای چوبی می‌باشد. به عبارت دیگر عدم دسترسی به مراکز آموزشی جهت طی دوره‌های دریانوردی نیز از مشکلاتی است که تاثیر بسیار بر توسعه منابع انسانی منطقه دارد [۴].

۳-۵ عوامل انگیزشی مالی

می‌توان گفت که عوامل انگیزشی مالی در توسعه منابع انسانی در هر حرفه‌ای بسیار مهم و تاثیرگذار است. در حرفه دریانوردی نیز می‌توان عوامل ایجاد انگیزه را جهت ورود به این حرفه این‌گونه تقسیم‌بندی نمود:

- درآمد
- بیمه‌های مشاغل و خدمات اجتماعی
- تسهیلات و حمایت‌های دولتی و غیر دولتی

۳-۶ وجهه اجتماعی

وجهه اجتماعی بر روی ارزش‌ها و نگرش‌های افراد، که می‌توانند راهبردهای مربوط به انتخاب شغل را تحت تاثیر قرار دهند، تمرکز دارد. به عنوان مثال، جایگاه یک حرفه و بازتاب‌های رفتاری و کنشی آن مثل لباس فرم، موقعیت اجتماعی و شیوه‌ی زندگی فرد در این حرفه (جهان‌گردی، مشاهده‌ی کشورها، پویایی حرفه‌ای و ...) و آثار تبعی احترام انگیزی و سرآمدی، می‌تواند جاذب و موثر برای انتخاب آن حرفه باشد. در پژوهشی بر روی شناسایی مشکلات دریانوردان ۴۷/۸ درصد جامعه‌ی آماری (۴۲۵ نفری جامعه‌ی دریانوردان) اثر بازتاب‌های کنشی رفتاری را در انتخاب حرفه دریانوردی، بسیار قوی دانستند و ۲۵/۷ درصد جامعه‌ی آماری، آن را موثر در انتخاب این حرفه از سوی خودشان دانستند [۱۱].

۳-۷ سواد و دانش کاری

می‌توان گفت که هر جامعه و گروهی در مقابل ورود افراد، ایده و روش‌های جدید و تغییرات از خود مقاومت نشان می‌دهد و هرچه میزان تحصیلات و دانش کار و به عبارتی سواد افراد حاضر در جامعه بیشتر باشد دارای دید اجتماعی گسترده‌تری خواهند بود و تغییرات جامعه را بهتر خواهند

پذیرفت و این خود عاملی جهت جذب اعضای جدید برای آن جامعه است. همواره توسعه مناطق به رشد سطح آموزشی و دانشی منطقه نیز منجر خواهد شد که توسعه سواحل مکران نیز از این امر مستثنی نیست [۳].

۴. روش تحقیق

این تحقیق ابتدا به چگونگی وضع موجود و جمع‌آوری اطلاعات پرداخته است و سپس با تعریف متغیرها، آن‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد. از لحاظ روش‌شناسی، این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کارشناسان دریایی اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان، اساتید مراکز آموزشی دریانوردی سواحل مکران، افسران کشتی‌های اقیانوس پیمای منطقه و کارشناسان اتحادیه‌های لنج‌داران و صیادان منطقه می‌شود. با توجه به اینکه همه نمونه‌های ممکن برای انتخاب شدن احتمال برابر و مستقل دارند، جهت انتخاب نمونه در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. در این تحقیق از آنجا که جامعه آماری به طور تقریبی ۶۵ نفر است و متغیرها از نوع کیفی رتبه‌ای می‌باشند برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شده است:

با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد و دقت خطای ۰/۱ حداقل حجم نمونه از فرمول (۱) قابل محاسبه است:

$$n = N * (Z / 2)^2 * d^2 / 2 (N-1) + (Z / 2)^2 \quad (1)$$

که در آن n حجم نمونه انتخابی، N حجم جامعه آماری، Z مقدار متغیر واحد استاندارد، d سطح معنی‌داری، d مقدار خطای مجاز می‌باشد [۱]. پس از جایگذاری مقادیر حجم نمونه انتخابی ۳۹ به دست می‌آید. برای اطمینان بیشتر پرسشنامه تحقیق بین ۴۵ نفر از افراد جامعه توزیع گردید که ۴۰ پرسشنامه به محقق برگشت داده شد. براساس پرسشنامه‌های بازگشته، داده‌های ۴۰ پرسشنامه مبنای انجام این تحقیق خواهند بود. برای گردآوری داده‌های این تحقیق از پرسشنامه‌ای شامل ۳۸ سوال در مورد وضعیت کنونی عوامل موثر بر منابع انسانی دریانورد سواحل مکران و تاثیر توسعه بندر چابهار بر آن استفاده گردید که مبنای طراحی آن پیشینه تحقیق و همچنین مصاحبه با اقشار مختلف جامعه مورد مطالعه می‌باشد. روایی پرسشنامه با نظر اساتید اهل فن مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از ضریب اعتماد آلفای کرونباخ امتحان گردید. ضریب آلفای ۰/۹۱ نشان‌دهنده‌ی پایا بودن پرسشنامه است. کلیه محاسبات تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS 20^۱ انجام می‌شود. روش آماری استفاده شده در این تحقیق آزمون "T" است. یکی از کاربردهای آزمون "T" مقایسه میانگین یک جامعه با مقدار متوسط آن است [۹]. از این رو در این تحقیق از این آزمون استفاده می‌شود.

۵. بررسی وضعیت کنونی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی سواحل مکران

نتایج حاصل از تحلیل سوالات پرسشنامه در خصوص وضعیت کنونی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی دریانورد، با استفاده از آزمون T به شرح جدول شماره ۱ می‌باشد:

جدول ۱: آزمون T وضعیت فعلی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی سواحل مکران

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
فرهنگ دریایی	40	2.6750	.88831	.14045
سطح سواد	40	2.1625	.71061	.11236
سطح رفاد دریانوردی	40	1.8625	.88425	.13981
هزینه‌ها	40	2.4375	.67166	.10620
دسترسی به امکانات آموزشی	40	2.3438	.81392	.12869
عوامل انگیزشی	40	2.0250	.88940	.14063
وجهه و شأن اجتماعی	40	2.3375	.98961	.15647

¹Special Package for Social Science

² T-Test

	One-Sample Test					
	Test Value = 3					
	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper	
فرهنگ دریایی	-2.314	39	.026	-.32500	-.6091	-.0409
سطح سواد	-7.454	39	.000	-.83750	-1.0648	-.6102
سطح رفاه دریانوردی	-8.136	39	.000	-1.13750	-1.4203	-.8547
هزینه‌ها	-5.297	39	.000	-.56250	-.7773	-.3477
دسترسی به امکانات آموزشی	-5.099	39	.000	-.65625	-.9166	-.3959
عوامل انگیزشی	-6.933	39	.000	-.97500	-1.2594	-.6906
وجهه و شان اجتماعی	-4.234	39	.000	-.66250	-.9790	-.3460

با توجه به جدول فوق، در مورد تمامی عوامل فرهنگ دریایی، سطح سواد، سطح رفاه در حرفه دریانوردی، هزینه‌های کسب شایستگی حرفه‌ای دریانوردی، دسترسی به آموزش متناسب با شغل، عوامل انگیزشی مالی و وجهه و شان اجتماعی شغل دریانوردی در سواحل مکران مقدار سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است لذا با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض متوسط بودن وضعیت کنونی این عوامل رد است و از آنجا که آماره T و اختلاف میانگین برای تمامی آن‌ها منفی است می‌توان بیان کرد وضعیت کنونی تمامی عوامل موثر در توسعه منابع انسانی سواحل مکران در حد پایین‌تر از متوسط می‌باشد.

۶. بررسی تاثیر توسعه بندر چابهار بر منابع انسانی سواحل مکران

در این بخش به بررسی تاثیر توسعه بندر چابهار بر هریک از عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی دریانورد منطقه خواهیم پرداخت. نتایج حاصل از تحلیل سوالات پرسشنامه در این خصوص با استفاده از آزمون T به شرح جدول شماره ۲ می‌باشد:

جدول شماره ۲: آزمون T تاثیر توسعه بندر چابهار بر منابع انسانی سواحل مکران

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
فرهنگ دریایی	40	3.8083	.78768	.12454
سطح سواد	40	3.4750	.86194	.13629
سطح رفاه دریانوردی	40	3.2750	.95374	.15080
هزینه‌ها	40	3.0500	.79904	.12634
دسترسی به امکانات آموزشی	40	3.5125	.91103	.14405
عوامل انگیزشی مالی	40	3.3438	.87466	.13830
وجهه و شان اجتماعی	40	3.8125	.97854	.15472

	One-Sample Test					
	Test Value = 3					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper	
فرهنگ دریایی	6.490	39	.000	.80833	.5564	1.0602
سطح سواد	3.485	39	.001	.47500	.1993	.7507
سطح رفاه دریانوردی	1.824	39	.076	.27500	-.0300	.5800
هزینه‌ها	.396	39	.694	.05000	-.2055	.3055
دسترسی به امکانات آموزشی	3.558	39	.001	.51250	.2211	.8039
عوامل انگیزشی مالی	2.486	39	.017	.34375	.0640	.6235
وجهه و شان اجتماعی	5.251	39	.000	.81250	.4995	1.1255

با توجه به جدول فوق، در مورد عوامل فرهنگ دریایی، سطح سواد، دسترسی به آموزش متناسب با شغل، عوامل انگیزشی مالی و وجهه و شان اجتماعی شغل دریانوردی در سواحل مکران مقدار سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است لذا با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض متوسط بودن تاثیر این عوامل رد است و از آنجا که آماره T و اختلاف میانگین برای تمامی آن‌ها مثبت است می‌توان بیان کرد تاثیر این عوامل در توسعه منابع انسانی سواحل مکران در حد بالاتر از متوسط می‌باشد. اما در مورد عامل هزینه‌های مرتبط با کسب شایستگی حرفه‌ای دریانوردی و سطح رفاه در محیط کار حرفه‌ای دریانوردی با توجه به این‌که سطح معنی‌داری بیش از ۰/۰۵ است با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که تاثیر توسعه بندر چابهار بر این عوامل در حد متوسط است.

۷. نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر توسعه بندر چابهار بر منابع انسانی دریانورد سواحل مکران می‌باشد. در این راستا به بررسی عوامل موثر بر توسعه منابع انسانی دریانورد منطقه پرداختیم. این عوامل عبارتند از: فرهنگ دریایی، هزینه‌های مالی کسب شایستگی حرفه دریانوردی، امکانات رفاهی در محیط کار، دسترسی به امکانات آموزشی، عوامل انگیزشی مالی، وجهه اجتماعی، سواد و دانش کاری.

پژوهش نشان داد فرهنگ دریایی در سواحل مکران در سطح پایینی قرار دارد. با توجه به اینکه توسعه بندر چابهار می‌تواند باعث آشنایی بیشتر مردم منطقه با صنعت دریانوردی، کشتی و بندر شود این توسعه منجر به بالا رفتن فرهنگ دریایی منطقه خواهد شد. امری که بدون شک در توسعه منابع انسانی دریانورد نیز موثر واقع خواهد شد.

هرچند که هزینه‌های کسب شایستگی حضور در عرصه دریانوردی بالاست، توسعه بندر چابهار نمی‌تواند نقش چشمگیری در این زمینه داشته باشد. در سایر بنادر توسعه یافته نیز این هزینه‌ها، تفاوت چشمگیری با هزینه‌ها در منطقه مکران ندارد. با توجه به اینکه بیشتر دریانوردان این منطقه در زمینه‌ی شناورهای چوبی فعال هستند وضعیت کنونی رفاهی آنها بر روی شناوران در سطح خوبی نمی‌باشد. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که توسعه بندر چابهار قادر نخواهد بود تحول چشمگیری در این زمینه داشته باشد.

با وجود تنها دو شرکت آموزشی دریانوردی فعال که فقط در زمینه آموزش شناورهای چوبی محدود فعالیت دارند، دسترسی به امکانات آموزش دریانوردی در این منطقه شرایط خوبی را دارا نمی‌باشد. حال آنکه توسعه بندر می‌تواند با افزایش تقاضا در زمینه منابع انسانی، مشوقی برای سرمایه‌گذاری بیشتر بخش خصوصی در زمینه‌ی آموزش دریانوردی باشد. همچنین در حال حاضر وضعیت معیشتی دریانوردان در وضعیت ضعیفی قرار دارد. دریانوردان شاغل بر شناورهای سنتی از تمامی عوامل انگیزشی مالی محروم هستند و این نقش مهمی در دوری خانواده‌ها از تمایل به سمت مشاغل دریانوردی دارد. در شناورهای اقیانوس‌پیما نیز تنها عامل درآمد است که تاثیر منفی در ارزیابی مشاغل دریانوردی ندارد. چرا که بیمه‌گران و قوانین خدمات اجتماعی هیچ امتیاز ویژه‌ای جهت دریانوردان در نظر نگرفته‌اند. در مبحث تسهیلات و حمایت‌های دولتی و غیردولتی نیز هیچ تسهیلات ویژه‌ای جهت این قشر وجود ندارد و از سوی دیگر به دلیل عدم حضور طولانی مدت دریانوردان در محل سکونت خود امکان برنامه ریزی شخصی جهت سرمایه گذاری و استفاده از فرصت های اقتصادی وجود نخواهد داشت. درآمد فعلی دریانوردان شاغل بر روی کشتی‌های اقیانوس‌پیما نیز با در نظر گرفتن مأموریت شبانه‌روزی دریانوردان بر روی شناورها، سختی کار و خطرات احتمالی در دریا عامل انگیزشی بسیار کم‌رنگی می‌نمایند [۷]. با بهبود صنعت دریایی در استان که در پی توسعه بندر چابهار محقق خواهد شد و تحولی که در ساختار شناورهای منطقه به وجود خواهد آمد، انگیزش‌های مالی دریانوردی اندکی بهبود خواهد یافت. این امر به طور قطع تاثیر مثبتی در وجهه اجتماعی و شان شغلی دریانوردی در منطقه خواهد داشت.

سطح سواد پایین از دیگر موانع موجود بر سر راه توسعه منابع انسانی منطقه است. توسعه بندر و در پی آن توسعه شهری از مواردی است که می‌تواند کمک شایانی به حل مشکل کم سواد در منطقه باشد.

از مجموع بحث‌های مطرح شده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که نقش توسعه بندر چابهار در منابع انسانی دریانورد سواحل مکران نقشی چشمگیر و مثبت خواهد بود. از این رو می‌توان امید داشت که توسعه بندر چابهار نقطه‌ی عطفی در زمینه سرمایه انسانی دریانورد منطقه باشد.

۸- مراجع

- [۱] آذر، عادل و مومنی، منصور، آمار و کاربرد آن در مدیریت. تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۸.
- [۲] احدی‌نیا، ناصرالدین، راهکارهای افزایش بهره‌وری. ماهنامه تدبیر، سال شانزدهم، شماره ۱۵۷، ۱۳۸۴.
- [۳] پارسه، نوید، کارشناس سیستم کنترل کیفیت، اداره کل بنادر و دریانوردی سیستان و بلوچستان، (برگرفته از آمار بصورت مصاحبه حضوری)، چابهار، ایران، ۱۳۹۱/۸/۲۳.
- [۴] تدبیری، میلاد، کارشناس مسئول بخش امتحانات و صدور گواهینامه دریانوردی، اداره کل بنادر و دریانوردی سیستان و بلوچستان، (برگرفته از آمار بصورت مصاحبه حضوری)، چابهار، ایران، ۱۳۹۱/۸/۲۳.
- [۵] جرنی، نسرين، مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی، ۱۳۸۷.
- [۶] عزتی، علی، کمیود نیروی متخصص بخش دریا و تبعات آن. پانزدهمین همایش ارگان های دریایی، بندرعباس، ۱۳۸۵.
- [۷] عیدی مقدم، مجید، ریاست اداره امور ایمنی، اداره کل بنادر و دریانوردی سیستان و بلوچستان، (برگرفته از آمار بصورت مصاحبه حضوری)، چابهار، ایران، ۱۳۹۱/۸/۲۱.
- [۸] قربان، حسن، آسیب شناسی حرفه دریانوردی. پانزدهمین همایش ارگان های دریایی، بندرعباس، ۱۳۸۵.
- [۹] منوچهری‌راد، رضا، انتخاب صحیح آزمون آماری (<http://manuchehri.blogfa.com/post-62.aspx>), کنکاش، دسترسی: ۱۳۹۱/۸/۱، ساعت ۱۵:۲۰.
- [۱۰] مورهد، گریفین، رفتار سازمانی. ترجمه‌ی الوانی، مهدی، معمارزاده، غلامرضا، تهران، نشر مروارید، ۱۳۷۴.

- [۱۱] ودادی، حمید، بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد (تحقیق در خصوص جذب و تربیت دریانورد). اداره کل مرکز تحقیقات سازمان بنادر و دریانوردی، ۱۳۸۷.
- [۱۲] وصالی، ساناز، صنایع دریایی کشور در معرض تهدید. روزنامه: دنیای اقتصاد، شماره ۱۷۷۶، ۱۳۸۸.