

بررسی رابطه آموزش و تربیت نیروی انسانی در نیروی دریایی راهبردی و توسعه بهینه سواحل مکران

ابوطالب مطلبی ورکانی^۱، پیمان جعفری تهرانی^۲، محمدرضا صابر^۳

^۱دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی و عضو هیئت علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر

^۲آفرمانده دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر

^۳کارشناس ارشد معاونت آموزش نداجا

چکیده

از آنجا که نقش نیروی دریایی راهبردی به عنوان یکی از ارگان های پرچم دار توسعه سواحل مکران انکار ناپذیر است در این مقاله به بررسی رابطه آموزش و تربیت نیروی انسانی در نیروی دریایی راهبردی با توسعه بهینه سواحل مکران پرداخته شده است بر این اساس فرضیه های پژوهش این گونه تعریف شده است ۱- بین آموزش و تربیت افسران دانشگاهی دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد. ۲- بین آموزش های ضمن خدمت و توسعه سواحل مکران رابطه وجود دارد. ۳- بین آموزش و تربیت درجه داران دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد. پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و از پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز از نمونه آماری کسب گردید روایی آن روایی محتوا و پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ تعیین گردید و برای توصیف داده ها از آمار توصیفی و برای بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. بر این اساس بین ۷۰۰ نفر جامعه آماری افسران و درجه داران نیروی دریایی ارتش ۲۴۸ نفر بصورت تصادفی طبقه ای انتخاب و بررسی فرضیات پژوهش صورت گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ تایید شده است.

واژه های کلیدی: سواحل مکران، نیروی دریایی، توسعه، آموزش، تربیت

۱- مقدمه

۱-۱ اهمیت ساحل

مناطق ساحلی به عنوان فصل مشترک و محل تلاقی دو زیست بوم خشکی- دریا، دارای ویژگی های بسیار متفاوتی از دیگر نواحی زمین است. این نوارها از سده شانزدهم با آغاز انقلاب دریانوردی، آرام آرام به کانون و هسته سیستم نوین جهانی تبدیل شدند چنانچه از نیمه دوم سده گذشته سیل گسترده جمعیت و فعالیت ها به سوی آن کشیده شده اند (کریمی پور، ۱۳۸۹). جمهوری اسلامی ایران نیز دارای مرز ساحلی گسترده ای بوده که سواحل مکران یکی از سواحل می باشد که متأسفانه تا کنون به دلایل گوناگون توجه آنچنانی به آن نشده است و در حال حاضر با تدابیر مقام معظم رهبری کشور در تلاش است تا بتواند این سواحل را تا حد ممکن توسعه داده و به عنوان یکی از مناطق کلیدی کشور که ارتباط ایران را با اقیانوس ها و دیگر کشورهای اقیانوسی برقرار می کند مطرح نماید و در این میان نقش نیروی دریایی راهبردی به عنوان پرچم دار توسعه این سواحل انکار ناپذیر است لذا از آنجا که نیروی انسانی متخصص و فرهیخته عامل اصلی توسعه می باشد و شرط لازم برای داشتن این نیروی انسانی آموزش و تربیت مناسب می باشد در این مقاله به بررسی رابطه آموزش و تربیت نیروی انسانی در نیروی دریایی راهبردی با توسعه بهینه سواحل مکران پرداخته شده است.

رویکرد گسترده جهان هزاره سوم به ساحل و چیرگی اقتصاد دریا به اقتصاد خشکی از عوامل مهم توجه همه کشورها به سواحل دریایی خود می باشد و از مهمترین عوامل مهم شمردن سواحل ۱- استقرار جمعیت در سواحل ۲- بازرگانی و دریایی شدن مبادلات جهانی بطوری که از ۳۰ سال پیش تا کنون مهمترین پدیده در بازرگانی جهانی انقلاب در بندرها و کشتی ها بوده است و از آغاز دهه ۹۰ تا کنون تجارت جهانی با تحول در اندازه، شمار و سرعت ناوگان دریایی پیوندی ناگسستنی دارد. ۳- محور تولید انرژی ۴- محور صنعتی: کرانه های دریایی دارای ویژگی های دسترسی به سیستم آمد و شد ارزان، بازرگانه و دسترسی به بازارهای جهانیو نفت و گاز می باشند. ۵- محور ماهیگیری و آبی پروری: نزدیک به ۶۰ درصد جمعیت جهان حداقل ۴۰ درصد پروتئین حیوانی خود را از دریا ها به دست می آورند. ۶- محور گردشگری ۷- محور نظامی: به دلیل استقرار کانون های حیاتی کشورها در کرانه های دریایی، نیروهای دفاعی وزمی به طور فزاینده به سوی ساحل کشیده می شوند به طوری که حضور گسترده این نیروها علت وجودی شماری از بندرها، شهرها، گسترش آنها و یا دست کم زمینه ساز رونق کسب و کار بوده اند.

۱-۱-۲ تراکم جمعیت

تراکم نسبی جمعیت در شهرستان های چابهار، کنارک و جاسک در کرانه سواحل مکران نه تنها نسبت به تراکم نسبی دیگر سواحل کشور بلکه نسبت به تراکم ملی نیز بسیار اندک است به طوری که رتبه ایران در میزان جمعیت ساحل نشین میان ۱۲۳ کشور ساحلی جهان ۱۰۶ و در میان ۱۷ (Prutt and Cimino, 2000) کشور خاورمیانه و شمال آفریقا ۱۶ می باشد.

۱-۱-۳ وابستگی به بنادر

وابستگی به بنادر جنوبی از دیدگاه بازرگانی خارجی تهدیدی راهبردی برای ایران به شمار می رود و تجربه هشت سال دفاع مقدس گویای بخشی از این خطر است و به همین منظور لزوم وجود نیروی دریایی مقتدر در سواحل کشور و ویژه سواحل مکران انکار ناپذیر است.

۱-۱-۴ سواحل مکران:

سواحل مکران به دلیل پرت بودن، دورافتادگی و در حاشیه ماندن این ساحل نسبت به کانون ها و محورهای حیاتی ایران و حتی در مقایسه با دیگر سواحل تا کنون به عنوان سر پل قرار نگرفته است. در کرانه های مکران قاچاق کالا و مواد مخدر، ورود غیر مجاز شناورهای صیادی پاکستانی به دریای سرزمینی ایران، قاچاق آبیان و درگیری های قومی کمابیش در جریان است و مشکل پایه ای این کرانه عقب ماندگی های همه جانبه فرهنگی و آموزشی است.

۱-۱-۵ نیروی دریایی و سواحل مکران

نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران که به عنوان یک نیروی راهبردی مطرح می باشد مسئولیت حراست از مرزهای آبی و به ویژه دریای عمان و سواحل مکران را برعهده دارد و از آنجا که ای قسمت از سواحل کشور نسبت به دیگر نواحی محروم تر و از بعد توسعه، توسعه نیافته محسوب می شود نیروی دریایی مسئولیت سنگینی در این منطقه داشته چرا که علاوه بر صیانت از مرزهای آبی با ایجاد و گسترش پایگاهها نسبت به توسعه و آمایش سرزمینی منطقه مکران گام های بزرگی را برمی دارد و از آنجا که توسعه بدون نیروی انسانی آموزش دیده و صحیح تربیت شده امکان پذیر نیست قطعا هرچه تحصیلکردگان ارگانهای مختلف کشور جهت انجام خدمت به سواحل مکران اعزام گردند علاوه بر انجام بهتر امور آثار فرهنگی، اجتماعی و... را در این منطقه بر جای خواهد گذاشت.

۱-۱-۶ نیروی انسانی

منابع انسانی محور هرگونه توسعه است. به هر میزان امکان، ابزار و ماشین آلات توسعه پیدا کنند، به هر حال ساخته دست انسان هستند و انسان است که آنها را مدیریت می کند و باعث توسعه می شود.

بنابراین ضرورت توجه به انسان و توانمندسازی نیروی انسانی یکی از مباحث اصلی است که در هر کشور باید به آن توجه شود. از دو زاویه می شود به انسان نگاه کرد. یک نگاه به عنوان وسیله ای برای رسیدن به اهداف توسعه و یک نگاه هم تعریف توسعه منابع انسانی به عنوان یک هدف است هدف ما در این پژوهش نیروی انسانی عنوان وسیله ای برای رسیدن به اهداف توسعه می باشد..

۲- فرضیه های پژوهش

۱- بین آموزش و تربیت افسران دانشگاهی دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

۲- بین آموزش های ضمن خدمت و توسعه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

۳- بین آموزش و تربیت درجه داران دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

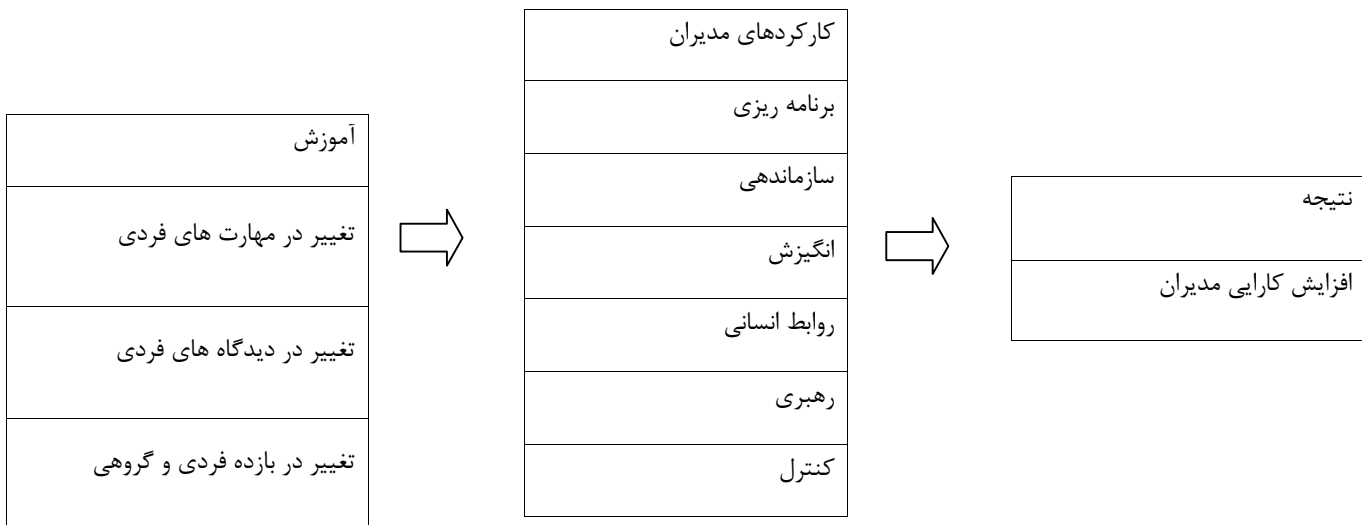
۳- آموزش

آموزش به هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طراحی شده گفته می شود که هدف آن ایجاد یادگیری در یادگیرندگان است که در این مقاله رابطه آموزش های ضمن خدمت با مدیریت بحران دریایی مورد بررسی قرار می گیرد (سیف، ۱۳۸۶) ویلیام مک هی و پل تدیر ۱ در تعریف آموزش می گوید منظور ما از آموختن عمل یا مجموعه ایی از اعمال است که موجب می شود افرادی مهارت یا دانش و بینش لازم را برای کار فرا گیرند.

۳-۱- آموزش دانشگاهی

در جهان متغیر و پویای کنونی، دانشگاه نهادی است که پایداری، توسعه و قدرتمندی جوامع را تضمین می کند، دلیل اصلی این اهمیت دارای جهات گوناگونی است که شمارش همه آنها کار آسانی نیست، آموزش و تحقیقات، شکل جهانی و بین المللی به خود گرفته و همگان متقاضی آموزش عالی در بستر یادگیری مداوم هستند تا نیاز روزافزون خود را به یادگیری و دانش جدید تامین کنند. اساس موفقیت و پیروزی در رقابتهای و چالش های جدید زندگی و کار در جهان امروز، توانمندی در دانش، تخصص و مهارت های انسانی در جوامع است و دانشگاه ها نقش اساسی و انکارناپذیری در انتقال و تولید اطلاعات و دانش دارد، علاوه بر این دانشگاهها نقش حیاتی در تربیت مدیران دارد که به نوبه خود به بهروری سازمان ها تاثیر دارد (میرکمالی، ۱۳۸۶).

امروزه موسسات آموزش عالی و دانشگاه ها ناگزیر به مطابقت و همسویی نیازهای متغیر جامعه و بازار کار می باشند اگر تا دربروز این موسسه ها بطور مستقل و جدا از نیاز های جامعه به آموزش و پرورش نیروی انسانی می پرداختند، تجربه نشان داده است که این روش تا حد بسیاری ناموفق بوده است. لذا بازنگری در روش های مرسوم آموزش و پرورش و بهینه سازی آنها با نیاز ها و تحولات دنیا امری مهم و حیاتی به شمار می آید (روس ۲۰۰۱، ۲).



نمودار ۳-۱ چگونگی تاثیر آموزش دانشگاهی در افزایش کارایی مدیران (نصیری، ۱۳۸۵)

1. Viliam Mak He & Pol Tader

2. rus

۲-۳ آموزش ضمن خدمت

آموزش ضمن خدمت تجربه ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگار در فرد صورت می گیرد تا او بتواند خود را برای انجام دولان، ورنالد اس، مترجم: طوسی و صائبی، ۱۳۸۷). دادن کار بهبود بخشد

آموزش کارکنان عبارت است از انجام یک سلسله عملیات مرتب، منظم و با اهداف مشخص که به ۳ منظور به کار می رود:

۱- افزایش سطح آگاهی کارکنان

۲- افزایش سطح دانش و مهارت های کارکنان

۳- ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش های پایدار جامعه .

- آموزش کارکنان عبارت است از بالا بردن دانش تخصصی کارکنان به نحوی که بتوانند وظایف شغلی خویش را به نحو احسن انجام دهند و برای قبول مسئولیت های بیشتر و مهم تر آماده شوند (فریدونی، ۱۳۸۷)

۳-۳ اهداف آموزش کارکنان

هدف اصلی از آموزش کارکنان، یادگیری است. بسیاری از سازمان ها برای بالا بردن مهارت و توانایی کارکنان خود منابع وسیعی را هدف آموزش و بهسازی می کنند مدیر یکی از شرکت های بزرگ عمیقاً به اهمیت آموزش کارکنان اعتقاد دارد. کارکنان این شرکت دو تا چهار درصد از وقت خود را در کلاس می گذرانند و بیشتر آموزش ها به وسیله مدیران شرکت یاد شده مزبور ارائه می شود و هدف آموزش ها بر این است که کارکنان چگونگی تامین منابع شرکت را هم زمان دست یابی به پاداش هایشان بیاموزند (ونگ و بلاردو، ۲۰۰۵) ۳

یکی از اهداف اولیه در مسایل آموزش ایجاد طرز فکر صحیح نسبت به کادر سازمان است و انتظار می رود بعد از پایان دوره، بینش و نگرش در کارکنان بوجود آمده باشد که رفتار آنها را در جهت مطلوب و همکاری موثر با سازمان تغییر دهد و ذهن آنان طوری شکل گیرد که از اهداف سازمانی پشتیبانی نمایند (دولان، ش ورنالد اس، مترجم: طوسی و صائبی، ۱۳۸۷).

۴- پیشینه پژوهش

- صادقی نسب (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان آسیب شناسی نظام آموزشی نداجا انجام داده است، هدف پژوهش تعیین علل و عوامل موثر بر ارتقاء و نظام آموزشی نداجا بود. اهداف پژوهش: ۱- شناخت آسیب های موجود در نظام آموزشی نداجا ۲- استقرار نظام اطلاعات نیروی انسانی در زمینه کیفیت منابع انسانی ۳- ترویج آموزش های مستمر در نداجا ۴- تجدید نظر در محتوی دوره های آموزشی نداجا ۵- تجدید نظر و به روز نمودن شرایط احراز مشاغل مدیریتی ۶- ارتقاء جایگاه سازمانی اساتید، فرضیه های پژوهش عبارت بودند از: ۱- بین تجدید نظر اساسی در محتوی دوره های آموزشی و ارتقاء اثر بخشی و کارایی نظام آموزشی رابطه وجود دارد ۲- بین ترویج روش های آموزشی مستمر در حین انجام کار و ارتقاء اثر بخشی و کارایی نظام آموزشی رابطه وجود دارد. ۳- بین استقرار نظام اطلاعات نیروی انسانی در زمینه کیفیت منابع انسانی و ارتقاء اثر بخشی و کارایی نظام آموزشی نداجا رابطه وجود دارد. ۴- بین تجدید نظر و به روز نمودن شرایط احراز مشاغل بویژه مشاغل مدیریتی در انتصابات و ارتقاء اثر بخشی و کارایی نظام آموزشی رابطه وجود دارد. ۵- بین ارتقاء جایگاه اساتید مراکز آموزشی و ارتقاء اثر بخشی و کارایی نظام آموزشی رابطه وجود دارد.

پژوهش از نوع میدانی و با روش همبستگی اجرا شد. جامعه آماری آن نظام آموزشی نداجا، نمونه ۲۷۰ نفر بود. روش نمونه گیری تصادفی و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه و مصاحبه بود پایایی پژوهش ۷۷ درصد، تجزیه و تحلیل بر اساس جدول لیکرت میانگین و انحراف معیار برای همه متغیرهای مستقل و وابسته از طریق نرم افزار SPSS به دست آمد. نتایج این پژوهش نشان می دهد تمام فریضه های تحقیق تایید شده است و همچنین پیشنهاد نموده

³ .Wang .W. and Belardo

است با توجه به اینکه مدیران امروزی باید از دانش و مهارت لازم برخوردار باشند آموزش نیروی انسانی متخصص و کارآمد از وظایف اصلی نذاجاست و باید در سیستم آموزشی نذاجا یک جایگاه ویژه و اساسی برای آموزش ایجاد گردد.

- سقراطی (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان تاثیر آموزش ضمن خدمت (بلند مدت) بر عملکرد کارکنان و مدیران شرکت مخابرات ایران انجام داد هدف پژوهش وی این بود که آیا آموزش کارکنان و بالا بردن علم و آگاهی و بینش آنان می تواند در عملکرد آنان و کاهش ضایعات موثر واقع گردد؟ فرضیه های پژوهش (۱) آموزش ضمن خدمت بلند مدت باعث بهبود عملکرد کارکنان در فعالیتهای محوله می گردد. (۲) آموزش ضمن خدمت بلند مدت باعث بهبود کاهش ضایعات و صرفه جویی در هزینه ها می گردد. پژوهش از نوع کاربردی، جامعه آماری کارکنان و مدیران شرکت مخابرات ایران، نمونه آماری شامل ۱۵۲ نفر از جامعه آماری، روش نمونه گیری تصادفی ساده و ابزار جمع آوری اطلاعات مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه، پایایی پژوهش ۸۱ درصد بوده است نتیجه چنین بود که: آموزش ضمن خدمت بلند مدت موجب بهبودی عملکرد در فعالیتهای محوله و کاهش ضایعات و صرفه جویی می گردد.

- توکلی (۱۳۷۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی نقش دوره های آموزش ضمن خدمت در ارتقاء بهره‌وری و کارایی کارکنان شرکت زامیاد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی انجام داده است، هدف پژوهش این بوده است میزان تاثیر دوره های آموزش ضمن خدمت در ارتقاء بهره‌وری و کارایی کارکنان شرکت زامیاد مورد بررسی قرار دهد. سوالات پژوهش: ۱- آیا دوره های کوتاه مدت آموزشی موجب افزایش کارایی کارکنان شرکت زامیاد می‌گردد؟ ۲- میزان تاثیر آموزش بدو خدمت در بهره‌وری کارکنان به چه میزان است؟ ۳- آیا محتوی آموزش ارائه شده در دوره ضمن خدمت نقش اساسی در افزایش بهره‌وری دارد؟ پژوهش از نوع کاربردی، جامعه آماری کارکنان شرکت زامیاد، نمونه آماری شامل ۱۲۴ نفر از جامعه آماری، روش نمونه گیری تصادفی ساده و ابزار جمع آوری اطلاعات مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه، پایایی پژوهش ۷۸ درصد بوده است و برای آزمون فرضیه، از آزمون نسبت ها، آزمون پیرسون استفاده شده است و نتیجه تحقیق اینگونه بوده است که با اطمینان ۹۵ دوره های آموزش ضمن خدمت برگزار شده جهت کارکنان شرکت زامیاد نتوانسته است در بهبودی کارایی و بهره‌وری آنان موثر واقع گردد. وی همچنین پیشنهاد داده است در متون و نحوه اجرای آموزش ضمن خدمت کارکنان شرکت زامیاد تجدید نظر گردد.

- لین پری ووتن ۴ و جیمزاریکا هایز ۵ (۲۰۰۸) پژوهشی را تحت عنوان ارتباط نقش توسعه منابع انسانی و قابلیت های رهبری با مدیریت بحران انجام داده اند، هدف آنان تعیین نقش پیشرفت و توسعه نیروی انسانی و همچنین قابلیت های گوناگون رهبری در مدیریت بحران بود که در آن با استفاده از روش پژوهش کیفی قابلیت رهبری در هریک از مراحل بحران و همچنین نقش مهم توسعه منابع انسانی با مدیریت بحران را مورد بررسی قرار داده اند و به این نتیجه رسیدند که توسعه منابع انسانی نقش موثری در مدیریت بحران دارد و همچنین قابلیت رهبری در هر یک از مراحل مدیریت بحران متفاوت می باشد. در بعضی موارد رهبری رفتار موثر و مطلوب را در مدیریت بحران نشان داده است و در موارد دیگر رهبری، دانش، مهارتها یا توانایی های ضعیف یا نامطلوب را در مدیریت بحران نشان داده است.

⁴ -Lynn Perry Wooten

⁵ - Erika Hayes James

۵- روش پژوهش

شرح مولفه‌ها	
نوع روش پژوهش	روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است
جامعه آماری	جامعه آماری این پژوهش ۷۰۰ نفر از کارکنان نادجا است که حداقل دارای ۵ سال سابقه خدمت می باشند
نمونه آماری و روش نمونه گیری	در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است و حجم نمونه برابر جداول کرجسی و مورگان ۲۴۸ نفر می باشد
ابزار پژوهش	۱- مطالعات کتابخانه‌ای ۲- پرسشنامه در پژوهش حاضر بر اساس ادبیات پژوهش‌های موجود پرسشنامه تدوین شد که پرسشنامه اول شامل ۲۵ بود. در این تحقیق برای تهیه پرسشنامه ابتدا فرضیه های پژوهش شناسایی و به منظور بررسی دقیق تر ، برای آن شاخص هایی در نظر گرفته شد ، سپس بر مبنای شاخص های تعیین شده ، اقدام به طراحی سوالات گردید.
روایی و پایایی ابزار	برای افزایش روایی ابزار پژوهش در این تحقیق در ابتدا ادبیات موضوع از طریق مطالعات کتابخانه ای و به ویژه مقالات بررسی گردید . سپس متغیر های تحقیق شناسایی و بر اساس آنها پرسشنامه تهیه شد. بعد از تهیه پرسشنامه اولیه بررسی های دقیق انجام و اصلاحات لازم صورت گرفت و در بین ۱۵ نفر از افراد جامعه آماری توزیع و جمع آوری شد. در نهایت پس از اطمینان از اینکه پاسخ دهندگان سوالات را درک کرده اشکالی بر پرسشنامه وارد نیست ، پرسشنامه نهایی توزیع گردید. ب پایایی در این پژوهش با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه مقدار آن ۸۷ درصد بدست آمد
تجزیه و تحلیل داده‌ها	برای توصیف داده ها از آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه از آمار استنباطی استفاده شد. از آنجا که داده های این پژوهش در سطح فاصله ای قرار دارند، و همچنین مفروضه های آمار پارامتریک برقرار است (همگونی واریانس ها، بهنجار بودن جامعه، و فاصله ای بودن متغیرها) برای بدست آوردن رابطه ی متغیرها باهم از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد

۶- یافته ها

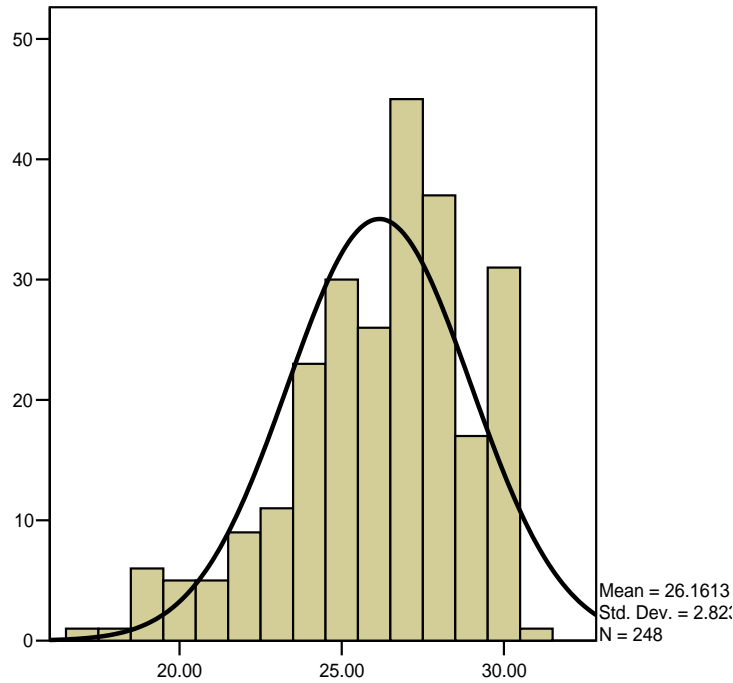
فرضیه ی اول- بین آموزش و تربیت افسران دانشگاهی دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

جدول ۱ - آزمون همبستگی میان دو متغیر آموزش افسران دانشگاهی با توسعه بهینه سواحل مکران

تعداد	میانگین	میزان همبستگی	سطح معنی داری
۲۴۸	۲۶/۱۶	۰/۴۷**	۰/۰۰
۲۴۸	۱۵۶/۳۱		

$P < 0/05^*$

میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر آموزش افسران دانشگاهی با توسعه بهینه سواحل مکران برابر ۰/۴۷ است. این همبستگی معنی دار است و فرضیه ی اول پژوهش با اطمینان $> 0/05$ مورد تأیید قرار می گیرد.



نمودار ۱- شاخص های آماری نمرات آموزش افسران دانشگاه

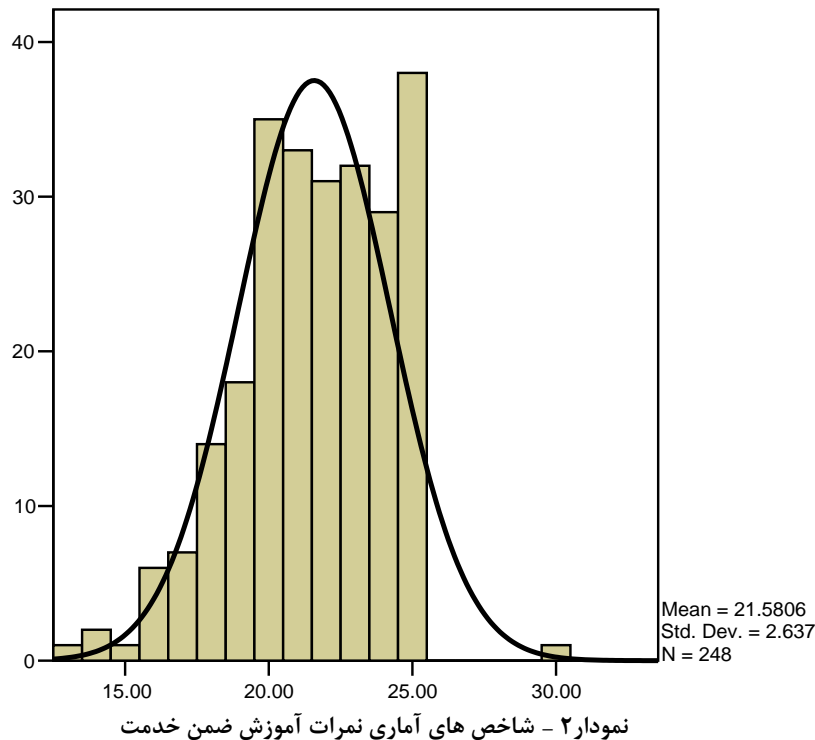
فرضیه دوم- بین آموزش های ضمن خدمت و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

جدول ۲- آزمون همبستگی میان دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با توسعه بهینه سواحل مکران

سطح معنی داری	میزان همبستگی	میانگین	تعداد	
۰/۰۰	۰/۳۴**	۲۱/۵۸	۲۴۸	آموزش ضمن خدمت
		۱۵۶/۳۱	۲۴۸	توسعه بهینه سواحل مکران

$P < 0/05^*$

میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر آموزش های ضمن خدمت و توسعه بهینه سواحل مکران، برابر ۰/۳۴ است. این رابطه معنی دار است و فرضیه دوم نیز با اطمینان $> 0/05$ مورد تأیید قرار میگیرد



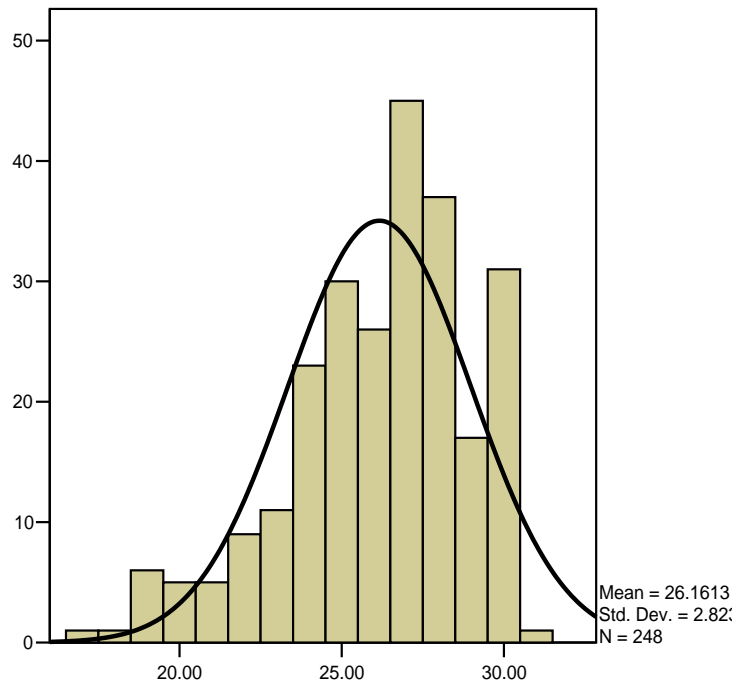
فرضیه سوم- بین آموزش و تربیت درجه داران دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

جدول ۳- آزمون همبستگی میان دو متغیر تربیت درجه داران دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران

سطح معنی داری	میزان همبستگی	میانگین	تعداد	
۰/۰۰	۰/۴۷**	۲۶/۱۶	۲۴۸	آموزش و تربیت افسران دانشگاهی
		۱۵۶/۳۱	۲۴۸	توسعه بهینه سواحل مکران

$P < 0/05^*$

میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر آموزش و تربیت درجه داران و توسعه بهینه سواحل مکران، برابر ۰/۴۷ است. این رابطه معنی دار است و فرضیه دوم نیز با اطمینان $< 0/05$ مورد تأیید قرار میگیرد.



نمودار ۳ - شاخص های آماری نمرات آموزش درجه داران

۷- نتیجه گیری

سواحل مکران به عنوان یکی از مناطق اصلی گسترش فضای ژئوپولیتیکی جمهوری اسلامی ایران بر حوزه اقیانوس هند و جنوب شرقی آسیا می باشد که متأسفانه تا کنون به دلایل گوناگون توجه آنچنانی به آن نشده است و در حال حاضر با تدابیر مقام معظم رهبری، کشور در تلاش است تا بتواند این سواحل را تا حد ممکن توسعه داده و به عنوان یکی از مناطق کلیدی کشور که ارتباط ایران را با اقیانوس ها و دیگر کشورها ی اقیانوسی برقرار می کند مطرح نماید. لذا یکی از ازگان هایی که نقش کلیدی را در این توسعه بهینه ایفا می نماید نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران میباشد در این میان نیروی انسانی شاغل در این نیرو مهمترین نقش را در این توسعه دارند که برای تحقق این مهم این پرسنل می بایست از آموزش های لازم برخوردار شوند تا نیروی دریایی راهبردی بتواند مطابق با اهداف سند چشم انداز ۱۴۰۴ به اهداف خود در توسعه سواحل مکران نایل شود. و به همین منظور هدف این پژوهش با توجه به اهمیت آموزش نیروی انسانی نداجا در توسعه بهینه سواحل مکران بررسی رابطه آموزش و تربیت نیروی انسانی در نیروی دریایی راهبردی و توسعه بهینه سواحل مکران بود که نتایج حاصله به صورت زیر می باشد:

۱- تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد بین آموزش و تربیت افسران دانشگاهی دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران در سطح اطمینان ۹۵ رابطه وجود دارد

۲- تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد بین آموزش های ضمن خدمت و توسعه بهینه سواحل مکران در سطح اطمینان ۹۵ رابطه وجود دارد

۳- تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد بین تربیت و آموزش درجه داران توسعه بهینه سواحل مکران در سطح اطمینان ۹۵ رابطه وجود دارد

با توجه به نتایج حاصله از پژوهش اینگونه استنباط می شود که نیروی دریایی راهبردی در جهت تحقق توسعه بهینه سواحل مکران برنامه ریزی بسیار مطلوبی جهت آموزش پرسنل خود انجام داده است بگونه ای که نیرو بتواند اقدامات خود را جهت توسعه سواحل مکران برابر برنامه زمانی طراحی شده انجام دهد. لیکن علاوه بر نتایج پژوهش بالا نگارنده به عنوان یک عضو کوچک جامعه بزرگ نیروی دریایی راهبردی پیشنهاد دارد متولیان و دست اندکاران آموزش نداجا با توجه به پیشرفت روز افزون دانش و توسعه سریع ابزار و تجهیزات بیش از پیش به آموزش های ضمن خدمت توجه نموده باشد که مسیر پیشرفت و توسعه را به بهترین شکل ممکن طی نماییم.

۸- مراجع

- [۱] توکلی، میترا، ۱۳۷۸، نقش دوره های آموزش ضمن خدمت در ارتقاء بهره وری و کارایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- [۲] دفت ریچارد ال، مترجم: پارسیان، ع و اعرابی، م ، ۱۳۸۲، تئوری و طراحی سازمان، جلد اول و دوم ، چاپ پنجم، ناشر: دفتر پژوهشهای فرهنگی
- [۳] دولان، ش ورنندال اس، ش، مترجم: طوسی، م و صائبی، م، ۱۳۸۷، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ناشر: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم
- [۴] سیف، ع، ۱۳۸۶، روانشناسی پرورش، انتشارات آگاه، چاپ چهارم
- [۵] سقراطی، محمود، ۱۳۷۸، تاثیر آموزش ضمن خدمت بلند مدت بر عملکرد کارکنان از نظر مدیران شرکت مخابرات ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
- [۶] صادقی نسب، محسن، ۱۳۸۷، تحقیق آسیب شناسی نظام آموزش نداجا، ناشر دفتر مطالعات نداجا
- [۷] فریدونی، س، ۱۳۸۷، بررسی نگرش خلاقانه مدیر در مواجهه با موقعیت بحران در سازمانهای آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا
- [۸] کریمی، ۱۳۸۹، مقاله تفاوت راهبردی سواحل ایران، جغرافیای انسانی، شماره یک
- [۹] مطلبی و رکابی، ۱۳۸۸، بررسی رابطه انواع آموزش با مدیریت بحران در سازمان بنادر و دریانوردی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری
- [۱۰] میر کمالی، س، ۱۳۸۶، مقاله دانشگاه بعنوان سازمان یادگیرنده و دانش آفرین، دانشگاه تهران
- [۱۱] نصیری، حسین، ۱۳۸۵، مقاله بررسی ارتباط آموزش با کارکردهای مدیران و فرماندهان، ناشر: دانشگاه افسری امام علی(ع)

[12] Lynn Perry Wooten and Erika Hayes James , April, 2008 , linking Crisis Management and The Role of Human Resource Development Leadership Competencies:

[13] Pruett, L, and cimino, Joe; and Palmer, H; (2000). "Management of global maritime limits and boundaries using Geographical information System

knowledge Management approach to Crisis Management, proceeding of the [14] Wang .W. and Belardo .S, 2005, strategic integration: A (pp.252-260). Big Island. Hawaii IEEE computer society. 38th Hawaii International conference on system sciences