

بررسی و ارزیابی تاثیر آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان بر کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی (مورد مطالعه اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان)

محمدحسین یاراحمدزهی ۱ و سعید ایری ۲

۱- استادیار دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار، yarahmadzahi@cmu.ac.ir

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت حمل و نقل دریایی بین قاره ای دانشگاه دریانوردی چابهار- پایگاه دریابانی چابهار (مرزبانی سیستان و بلوچستان) saeid. irey60@gmail.com

چکیده

امروزه کارشناسان براین باورند که، آموزش ضمن خدمت آموزشی است که در صحنه واقعی کار و هم زمان با انجام دادن وظایف شغلی، به کارکنان ارائه می شود. این نوع آموزش به افراد کمک می کند تا از طریق کسب معلومات و مهارت های لازم و تلفیق آنها با تجارب شغلی، کارایی بیشتری را برای انجام دادن وظایف موجود یا مسؤولیت های احتمالی آتی حاصل و شایستگی لازم را برای ارتقای شغلی و تصدی مدارج بالاتر سازمانی احراز کنند. دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش نظم و انضباط و مهارتهای موردنیاز در بین کارکنان، افزایش هماهنگی و همسو نمودن کارکنان با سازمان و افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه بین کارکنان، کاهش حوادث و ضایعات کاری کارکنان، به هنگام سازی دانش و توانش نیروی انسانی در بین کارکنان، افزایش کمک به تغییر و تحول سازمانی، افزایش تقویت روحیه همدلی و همکاری و افزایش توان بازده کاری در بین کارکنان می شود. بنابراین هدف از انجام این پژوهش بررسی و ارزیابی تاثیر آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان بر کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی می باشد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری شامل ۱۳۰ نفر از کارکنان و مدیران جستجو و نجات دریایی و کارشناسان ایمنی و فرماندهان عملیاتی شناورهای ناجی اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان، می باشد که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۹۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب گردیده است. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته صورت گرفته است، که نتایج پس از تجزیه تحلیل در نرم افزار SPSS با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون نشان داد که بین آموزش های ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان و کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی رابطه وجود دارد. در مجموع این پژوهش نشان می دهد که همه آموزش های ضمن خدمت کوتاه مدت مدیریت بحران دریایی برای ارتقاء کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی مهم می باشد و چنانچه بخواهیم بر تمام سوانح و بحران های دریایی در دریا فایز شویم می بایست، آموزش های ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی را مهم و ویژه قلمداد کنیم .

واژه های کلیدی: آموزش کارکنان، آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت، عملیات جستجو و نجات دریایی، مدیریت بحران

۱. مقدمه

امروزه همه آحاد جامعه به این نتیجه رسیدند که پس از بروز هر سانحه دریایی اولین مکانی که با آن ارتباط و تماس اضطراری برقرار می‌شود نزدیک ترین مرکز جستجو و نجات دریایی آن منطقه است. این مرکز مسئول اعمالی چون تجسس و نجات، کمک‌های پزشکی، جلوگیری از آلودگی دریا و کنترل ایمنی دریایی یک منطقه به حساب می‌آید. (بندر لس آنجلس^۱، ۲۰۱۳). کنوانسیون بین المللی جستجو و نجات دریایی^۲ در کنفرانسی بین المللی در ۲۷ آوریل ۱۹۷۹ در هامبورگ آلمان بوسیله سازمان بین المللی دریانوردی^۳ به تصویب رسید و مفاد آن در ۲۲ ژوئن ۱۹۸۵ لازم الاجرا گردید. موضوع کنوانسیون مذکور ایجاد یک سیستم هماهنگ بین المللی در زمینه شیوه های جستجو و نجات اشخاص مضطر (سانحه دیده) در دریا می باشد. (طرح ملی جستجو و نجات دریایی کشور جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۴) در واقع هدف اصلی این کنوانسیون، تدوین سیستمی بین المللی برای جستجو و نجات دریایی می باشد تا هماهنگی و همکاری های لازم میان سازمان های نجات همسایه (در صورت نیاز) برای نجات افراد دچار اضطرار در دریا، بدون توجه به محل وقوع سانحه انجام شود. (باقری، ۱۳۹۴). این کنوانسیون سازماندهی مراکز هماهنگی نجات دریائی و مراحل هماهنگی در ساحل و همچنین روشهای همکاری کشورهای همسایه را برای انجام عملیات جستجو و نجات در یک منطقه مشترک را پیش بینی نموده است. بعلاوه کنوانسیون یاد شده مقدماتی را در رابطه با اقدامات آمادگی، ایجاد نقشه ها و تعیین منطقه های عملیاتی، تاسیس مراکز هماهنگی اصلی و فرعی نجات دریائی و همچنین در صورت بروز سانحه، طرح و روشهای عملیات موثر را بطور کامل مورد پیش بینی قرار داده است. (طرح ملی جستجو و نجات دریایی کشور جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۴). از دیرباز تجارت دریایی در معرض تهدیدات و ریسک های بیشتری نسبت به تجارت زمینی بوده و خطای انسانی عامل اصلی حوادث دریایی بوده است. خطای انسانی توسط بسیاری از محققین، بیمه گران، سیستم های دولتی و سازمان های بین المللی همچون سازمان بین المللی دریانوردی به عنوان اصلی ترین عامل حوادث دریایی شناخته شده است. در سال ۱۹۹۰ طبق آمار موسسه UK P&I Club انگلستان بیشترین حوادث و سوانح حوادث ناشی از خطای انسانی بوده است (رادوانسکا و همکاران^۴، ۲۰۰۹)، بهمین خاطر مدیریت منابع انسانی یکی از مهمترین واحدهای شرکت ها و سازمان های مدرن است که در زمان بحران اهمیت بیشتری پیدا کرده و بعد مدیریت بحران را مهم می سازد. زیرا این امر به خوبی شناخته شده است که سیاست های منابع انسانی تأثیر زیادی بر مدیریت بحران دارد. بنابراین مدیریت بحران را می توان به عنوان اعمال و رفتار سازمانی که برای مدیریت اتفاقات فاجعه بار بزرگ در یک سبک امن و موثر آماده می شود، تعریف کرد. به طور کامل بحران را می توان به عنوان یک رویداد آسیب زنده در نظر گرفت که در آن مردم، اموال، تجهیزات و محیط زیست دچار اختلالات جزئی و یا گسترده می شود و از اعتبار سازمان ها می کاهد و شهرت آنها را از بین می برد و ذهنیت ذینفعان نسبت به سازمان را خدشه دار می کند. در جهان امروز، نقش منابع انسانی در طول بحران ها بسیار مهم است تا از آسیب های جبران ناپذیر جلوگیری شود. بنابراین مدیران منابع انسانی نقش مهمی در سازمان ایفا میکنند. (وردارلر^۵، ۲۰۱۶). اصولاً تجربیات حاصله نشانگر این موضوع است که در موارد متعدد حضور مدیران و نیروهای متخصص آموزش دیده و تجهیزات مناسب و آماده برای عملیات جستجو و نجات، همچنین پشتیبانی کافی از عملیات توانسته است به سرعت میزان لطمات انسانی اینگونه سوانح را کاهش دهد. (گلستانی، ۱۳۹۳). امروزه مشخص شده است که توفیق یک کشور در زمینه های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویا است. با داشتن چنین نظامی، می توان با تحولات و پیشرفت های اجتماعی و صنعتی بین المللی همگام و در میان کشورهای موفق جهان از جایگاه شایسته ای برخوردار شد. بنابراین میزان توسعه آموزشی از عوامل عمده تأثیر گذار و تعیین کننده هر یک از دیگر ابعاد توسعه و همچنین توسعه کلی سازمانها است. با وجود تلاشهای مستمر در ساخت شناورهای

1 - Port of Los Angeles

2 - Maritime Search and Rescue

3 - International Maritime Organization (IMO)

4 - Radwańska et al

5 - Vardarlier

ایمن و استفاده از تجهیزات پیشرفته اعم از ناوبری و کمک ناوبری، سوانح دریایی بیشماری به علل مختلف از جمله خطای نیروی انسانی وضعف در سیستم های آموزشی، قوانین و مقررات ملی و بین المللی و نحوه اجرای آنها کماکان به وقوع می پیوندد(زراعتگر و همکاران، ۱۳۸۹). از زمان شکل گیری سازمان بین المللی دریانوردی تلاشهای زیادی برای جلوگیری و کاهش اینگونه سوانح به عمل آمده است. رویداد های مهم سال های اخیر جهان از نظر اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، جغرافیایی و انسانی نشان می دهد که جوامع پیوسته دستخوش حوادث طبیعی و یا تمایلات مخرب انسان ها که باعث بروز بحران های گوناگون می شود، بوده است. این بحران ها ممکن است تا آنجا پیش رود که منابع داخلی و خارجی جوامع و یا اعتبار یک سازمان بزرگ را مورد تهدید قرار دهد. بنابراین لازم است سازمان ها همواره خود را برای مواجهه با خطرات احتمالی آماده نمایند. در این شرایط بهترین اقدام به کارگیری مدیریت بحران است. (یزدان پناه، ۱۳۸۱). مدیریت خوب میتواند اثرات منفی بحران را به حداقل برساند و فقدان مدیریت خوب می تواند به سرعت وضعیت را از آنچه هست بدتر کند. ترس، هیجان، خطر و تأثیرات و رویدادهای اضطراری به اقدامات ویژه ای نیاز دارد. گستره این احتیاجات به راحتی می تواند آنهایی را که برای مقابله با بحران آماده نیستند غافلگیر نماید. آموزش برنامه ریزی قبل از بحران به شما کمک می کند تا تصمیم صحیح اتخاذ نموده و وضعیت عادی را به یگان خود باز نمایید. (تنبرگ^۶، ۱۳۷۳، ۳۰-۲۷) در گذشته یک نگرش سنتی نسبت به مدیریت بحران حاکم بود که آن را فرونشاندن آتش می دانست و آن بدان معنی بود که مدیران بحران در انتظار خراب شدن امور می نشینند و پس از بروز ویرانی سعی می کنند ضرر ناشی خرابی ها را محدود سازند ولی به تازگی نگرش در این قلمرو تغییر کرده و مدیریت بحران را مجموعه ای از طرح ها و برنامه های عملی برای مواجهه با تحولات احتمالی آینده در داخل سازمان ها می داند و مدیران باید درباره اتفاقات احتمالی آینده بیندیشند و آمادگی رویارویی با وقایع پیش بینی نشده باشند (چارت^۷، ووتن پری و جیمزهاینس^۸، ۲۰۰۴) نگرشی که نسبت به مدیریت بحران در این پژوهش مد نظر قرار داده شده است نگرش جدید می باشد و سعی شده است رابطه آموزش های ضمن خدمت کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان با کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی مورد بررسی قرار گیرد.

ادبیات نظری تحقیق

تاریخچه بحران و مدیریت بحران

اصطلاح بحران یا Crisis نخستین بار بیش از ۵ قرن پیش توسط اربرت مک نامارا به هنگام پیشامد امکان درگیری موشکی میان آمریکا و کوبا عنوان گردید وی گفت: دیگر چیزی به عنوان راهبردمعنی ندارد و باید به صورت مدیریت بحران پرداخت. (احمدی، ۱۳۸۰). و با موضوع مدیریت بحران در بلاای طبیعی اولین بار در سال ۱۹۸۹ در هشتمین کنفرانس جهانی زلزله در آمریکا توسط دکتر فرانس پریس مطرح شد. در ایران در تاریخ ۱۳۴۸/۳/۱۷ قانون پیشگیری و مبارزه با خطرات سیل؛ و بعد از آن در سال ۱۳۸۶ قانون مدیریت بحران کشور به تصویب مجلس رسید که به صورت سازمان شکل گرفت. (مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۹۵). مدیریت بحران فرایندی است برای پیشگیری از بحران و یا به حداقل رساندن اثرات آن به هنگام وقوع برای انجام این فرایند باید بدترین وضعیتها را برنامه ریزی و سپس روشهایی را برای اداره و حل آن جستجو کرد. (انجمن مدیریت آمریکا^۹، ۲۰۰۳). درواقع منظور از مدیریت بحران برنامه ریزی صحیح برای آمادگی درمواقع بروز بحران می باشد. (دانایی فردونصیری، ۱۳۹۰).

تعریف بحران

به طور کلی بحران حادثه ای است که به طور ناگهانی و یا فزاینده روی می دهد، به طوری که زندگی بشر را تهدید نموده و تلفات و خسارات بسیاری را به جامعه انسانی تحمیل می کند. از این رو مقابله با آن نیازمند بسیج امکانات و انجام اقدامات اساسی و فوق العاده نسبت به حالت عادی است. در سراسر تاریخ بشر، زندگی و اموال او همواره در معرض مخاطرات حوادث

6. Tenberg

7. Chart

8. Woteen Peri & Jimes Haynes

9 - American Management Association(AMA)

غیر مترقبه و گاه هولناک و مرگبار بوده است. سازمان های دریایی ما نیز همیشه در معرض اینگونه حوادث و بحران ها بوده و زیان های هنگفت آنها را متحمل شده است. (شکیب، ۱۳۸۹)

تعریف مدیریت بحران

مدیریت بحران یک فرایند نظام یافته است که طی آن فرآیند، افراد و سازمان تلاش می کنند بحران های بالقوه را شناسایی و پیش بینی کنند، سپس در مقابل آن ها اقدامات پیش گیرانه انجام دهند تا اثر آن را به حداقل برسانند (رضوانی، ۱۳۸۵، تدبیر، شماره ۱۷۷، ص ۲۳).

مراحل مدیریت بحران

مدیریت بحران برپیش بینی منظم ورخدادهای مخاطره آمیز و مهیا ساختن سازمان برای کنترل آن دسته از عوامل داخلی و خارجی که به طورجدی شهرت، سودآوری و حیات سازمان را تهدید میکند دلالت دارد. (انجمن مدیریت آمریکا، ۲۰۰۳). بنابراین مدیریت بحران در برگیرنده مراحل زیر است:

۱- مرحله قبل از بحران

متخصصان مدیریت بحران سعی می کنند از وقوع بحران جلوگیری کنند. نقش آنها در این مرحله پیش گیرانه است نه واکنشی؛

۲- مرحله حین بحران (در زمان وقوع بحران)

این مرحله مربوط به تأثیرات و نتایج نهایی بحران بر یک سازمان است. میزان خسارت ها و آسیب های بحران در این مرحله بستگی به میزان موفقیت مدیریت در مرحله قبل از بحران دارد. شکست در مرحله اول به معنی اجبار مدیریت به اقدامات واکنشی به جای اقدامات پیش گیرانه است. برخی از بحران ها مانند فجایع طبیعی سریعاً اتفاق می افتند و تمامی تأثیرات و نتایج خود را ظرف چند دقیقه نشان می دهند، اما بروز تأثیرات بحران سازمانی چند ماه به طول می انجامد. اقدامات مدیریت در این زمان، کنترل و به حداقل رساندن زیان های ناشی از بحران است.

۳- مرحله پس از بحران (بعد از وقوع بحران):

زمانی است که بحران به طورکامل رفع شده و برای بررسی و تحلیل بحران، عوامل تأثیرگذار، میزان خسارت، به مجموعه ای از اقدامات می پردازد (بودروکس^۱، ۲۰۰۵). درواقع مرحله پس از بحران را می توان شناسایی عوامل ایجاد کننده بحران برای استفاده های آینده و برقراری ارتباط با ذی نفعان برای آگاهسازی آنها از نتایج و اثرات بحران تعریف کرد (رضوانی، ۱۳۸۵، ص ۲۲). لذا در تصویر زیر می توانید این مراحل را که چرخه اداره اثربخش بحران نام دارد، ملاحظه نمایید:

۱-۲- تصویر چرخه مدیریت بحران



تعریف آموزش

ویلیام مک هی و پل تدیر^{۱۱} در تعریف آموزش می نویسند: منظور ما از آموختن عمل یا مجموعه ای از اعمال است که موجب می شود افرادی مهارت یا دانش و بینش لازم را برای انجام کار فرا گیرند. با توجه به تعاریف ذکر شده می توان نتیجه گرفت

10 - Boudreaux

11 . Viliam Mak He & Pol Tader

که آموزش یک استراتژی است که با هدف خاص و مشخص در طول زمان اجرا می شود. می توان آموزش را جریانی دانست که افراد طی آن حمایت ها طرز تلقی ها و گرایش های مناسب را برای ایفای نقش خاصی می آموزند. جریان آموزش شامل محتوی و جهت و تاکیده های خاص است که طی این جریان معلومات در ذهن فرد جایگزین شده و با یادگیری قبلی وی تلفیق می شود و در نتیجه در رفتار و نحوه دید فرد تغییراتی بوجود می آید که این مفهوم را به این صورت بیان می کند (کیان پور، ۱۳۶۴، ص ۱۴۰).

تاریخچه آموزش نیروی انسانی

آموزش و پرورش نیروی انسانی در سازمان تا پیش از مکتب مدیریت علمی در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، به صورت منظم و علمی مورد توجه نبوده است. با رشد سریع شهرها، بزرگتر شدن ادارات دولتی و پیچیده تر شدن اداره عمومی در اوایل قرن بیستم، توجه به آموزش کارکنان مورد اهمیت قرار گرفت. نخستین نشانه های آموزش منظم نیروی انسانی در مکتب مدیریت علمی مشاهده می شود (حسین زاده، ۱۳۹۱). از دیدگاه تاریخی دوره های متعددی را برای آموزش در سازمانها می توان پیگیری نمود. عمدتاً این توافق وجود دارد که بشر دانش اندوزی را از آغاز دوره پارینه سنگی شروع نموده است. پس از آنکه بشر ابزار کار، اسلحه، لباس، پناهگاه و زبان را اختراع نمود، نیاز به آموزش بخش اساسی در حرکت به سوی تمدن محسوب گردید. نکته حائز اهمیت، توانایی بشر در انتقال دانش و مهارت فراگرفته برای غلبه بر شرایط بوده است که از طریق انتقال علائم و نشانه ها ارتباط، بهبود و کشف صورت می پذیرفته است و شاید بتوان گفت اولین نمونه از آموزش ضمن خدمت بوده است. کشف و اجراء، بیشتر این یک سیکل احتمالی اختراعات در روزهای اولیه تاریخ بشری بوده است. با بهبود ارتباطات، کشف و اختراع گام های بلندی بسوی پیشرفت طی نمود. اختراعات یا کشفیاتی که در پارینه سنگی باید طی ۵۰ هزار سال رخ می داد، با توجه به فناوری امروز، باید به ساعتها یا حتی ثانیه ها تقلیل یابد (فتاحی، ۱۳۹۳).

اهمیت و ضرورت آموزش در اسلام

پیامبر اکرم (ص) نیز بر آموزش و تحصیل علم و دانش تا آنجا ارزش و اهمیت قائل شده که آن را از فرائض و واجبات دین بر شمرده است چنانچه می فرماید " اطلب العلم فرضیه کل مسلم" (عبد الحمیدی، ۱۳۷۹، ص ۱۳). در این راستا سازمان ها با استفاده از فناوری اطلاعات و روشهای نوین آموزشی سعی می کنند محتوای آموزشی کارکنان خود را توسعه دهند. (استفان و دالی^{۱۲}، ۲۰۱۵). به عبارت دیگر، دنیای تجارت امروزی در سطح جهانی، نیاز به آموزش کارکنان برای مقابله با معضلات جدید دارد. (ورنر و دسیمون^{۱۳}، ۲۰۰۸). و آموزش برای عملکرد مطلوب سازمانی، به منظور تولید باکیفیت بالا و نیروی کار رقابتی در بازار جهانی، ضروری به نظر میرسد. (گروسمن و سالاس^{۱۴}، ۲۰۱۱).

تعریف آموزش کارکنان

آموزش کارکنان معنی وسیع و گسترده ای پیدا می کند و تنها مفهوم کار آموزی، کارورزی یا تمرین عملی در یک زمینه به خصوص را دربر نمی گیرد؛ بلکه دامنه آن به قدری وسیع و گسترده می شود که از فراگیری یک حرفه یا فن ساده شروع شده و با احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امر سرپرستی و مدیریت در سازمان های دولتی، صنعتی و بازرگانی؛ همچنین به چگونگی رفتار و برخورد های مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ختم می شود (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۸۱: ۳۴). آموزش کارکنان عبارت است از انجام یک سلسله عملیات مرتب، منظم و با اهداف افزایش سطح آگاهی کارکنان، افزایش سطح دانش و مهارت های کارکنان و ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش های پایدار جامعه به کار می رود، به عبارت دیگر 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).

اهداف آموزش کارکنان

میر کمالی اهداف آموزش کارکنان را به شرح زیر تعیین می نماید.

12 - Stephens & Dailey
13 - Werner & DeSimone
14 - Grossman, R., & Salas, E

جدول ۲-۲ اهداف آموزش کارکنان (میر کمالی، ۱۳۷۸)

ردیف	هدف	ردیف	هدف
۱	بهبود عملکرد	۶	کسب آموزش درست و آمادگی برای ایجاد تغییر در سازمان
۲	بروز کردن اطلاعات	۷	کسب مهارت‌های ادراکی و فنی و روابط انسانی
۳	ترفیع شغل	۸	آشناسازی کارکنان جدید با اهداف سازمان
۴	حل مسایل و مشکلات	۹	اثر بخشی و کارایی نیروی انسانی
۵	آماده سازی برای ترفیع	۱۰	هماهنگی با تغییرات و پیشرفت های علمی و تکنولوژی

مفهوم ارزیابی اثربخشی آموزش

ارزیابی اثربخشی آموزشی یعنی اینکه تعیین کنیم آموزش های انجام شده تاچه حد منجر به ایجاد مهارت های مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی شده است.

ارزیابی اثربخشی آموزشی یعنی تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی.

ارزیابی اثربخشی آموزشی یعنی تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزشهای اجراشده.

ارزیابی اثربخشی آموزشی یعنی تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی.

ارزیابی اثربخشی آموزشی یعنی تعیین میزان درست انجام دادن کار که مورد نظر آموزش بوده است.

ارزیابی اثربخشی آموزشی یعنی تعیین میزان توانایی های ایجادشده در اثر آموزشها برای دستیابی به هدفها.

ارزیابی اثربخشی آموزشی یعنی تعیین میزان ارزش افزوده به عنوان کیفیت و آن میزان ارزشی است که با نظام آموزشی افزوده میشود و میزانی که وضع کنونی فراگیران و کارآموزان از نظر دانش، نگرش و مهارت‌های عملی را بتوان به هر طریق به نظام آموزشی نسبت داد کیفیت ارزش افزوده به شمار می آید. (معتدی، ۱۳۹۲).

آموزش و بهسازی منابع انسانی

سازمان ها به منظور آماده کردن کارکنان خود، به راهبردهای یادگیری، آموزش و توسعه و بهسازی منابع انسانی، توجه ویژه ای دارند (سالاس و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۶). زیرا کارکنانی که آموزش می بینند به احتمال بیشتری به سازمان متعهد می شوند و سطوح بالاتری از دانش و مهارت را نشان می دهند و در نتیجه، وظایف خود را بهتر انجام می دهند و این امر به سازمان در بهره وری بیشتر کمک می کند. (آگوینیس و کریگر^{۱۶}، ۲۰۰۹) بدین منظور سازمان ها، سرمایه گذاری عظیمی در آموزش کارکنان انجام می دهند؛ زیرا آموزش، ابزاری قدرتمند برای تولید پیامدهای یادگیری عاطفی، رفتاری و شناختی موردنظر برای نیل به اهداف سازمانی است. (سالاس و استاگل^{۱۷}، ۲۰۰۹) امروزه نقش تأثیرگذار منابع انسانی در فرایند عملیات سازمان ها، بر هیچکس پوشیده نیست. به عبارت دیگر، استفاده از سرمایه گذاری ها و دست یافتن به اهداف و برنامه های پیش بینی شده، بستگی کامل به منابع انسانی حرفه ای، بهره ور و متعهد دارد که نسبت به اهداف و مأموریت های سازمان، شناخت کامل داشته باشد و با بهره گیری از نظام جامع آموزشی به طور مستمر با دریافت آموزشهای موردنیاز ضمن افزایش دانش علمی، بر مهارت عملی خود بیفزاید (پورکریمی و قاضی، ۱۳۹۱).

روش های آموزش کارکنان در سازمان ها

پژوهشگران و متخصصان و کارشناسان نظرات مختلفی درخصوص انواع آموزش های کارکنان ارائه نموده اند که در زیر نظریات هریک ارائه میگردد. سعادت، مرسوم ترین روش های آموزش بکاررفته در سازمان ها را به دو گروه آموزش های ضمن خدمت و آموزش های خارج از محل خدمت را به شرح ذیل دسته بندی کرده است.

15 - Salas et al
16 - Aguinis & Kraiger
17 - Stagl & Salas

۱- آموزش ضمن خدمت

منظور از آموزش ضمن خدمت این است که به فرد در ضمن انجام کار آموزش داده شود. هر کارمندی عملاً از بدو ورود تا پایان خدمتش در سازمان ضمن پیمودن مدارج و حرکت از شغل دیگر، از این طریق آموزش می بینند. از این رو آموزش ضمن خدمت را متداول روش آموزش دانسته اند که از مقبولیت بسیاری برخوردار است (سعادت، ۱۳۹۳). آموزش ضمن خدمت را می توان به دو دسته الف-آموزش های عمومی، ب-آموزش های تخصصی تقسیم بندی کرد. (میرسپاسی، ۱۳۸۷).

الف-آموزش های عمومی: یک نوع سرمایه گذاری در ظرفیت نیروی کار می باشد تا آن را برای کاری عمومی تربیت کند این نوع آموزش نه تنها در موسسه آموزش دهنده بلکه در سایر موسسات نیز قابل استفاده است. این چنین آموزش هایی طبیعتاً قدرت کسب درآمد نیروی کار را ارتقاء می بخشد.

ب- آموزش های تخصصی: آموزش های تخصصی نیز نوعی سرمایه گذاری در نیروی کار است تا شاغل حرفه های تخصصی را یاد بگیرد تا در شغل خاصی که برایش آموزش دیده باقی بماند. کارآموزان بدون مشارکت در کار و قبل از احراز قابلیت ها و مهارت های لازم به کار گماشته نمی شوند (میرسپاسی، ۱۳۸۷).

۲- آموزش های خارج از محل خدمت

آموزش های خارج از محل خدمت نوعی آموزش کارگاهی است که در محلی خارج از محیط کار، کارگاهی با همان ویژگی ها و با همان وسایل و ماشین آلات و موادی که کارآموز در شغل اصلی خود از آن ها استفاده می کند، برپا می شود و سعی می گردد تا حد ممکن شرایطی شبیه به شرایط محیط واقعی کار به وجود آید و تعلیمات لازم به کارآموز داده شود. این روش برای مواقعی که باید تعداد زیادی از کارکنان را یکجا و در یک زمان برای شغلی خاص آموزش داد و تربیت نمود، بسیار مناسب است. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۳). فتحی، آموزش را درسه سطح به شرح ذیل مورد بررسی قرار داد:

۱- آموزش پایه

در اینگونه آموزش فرد آموزش گیرنده قبل از وارد شدن به محیط کار در رابطه با شغل خویش آموزشهای مدونی را در مراکز آموزشی می بیند که براساس یک طرح آموزشی، کلی، برنامه ریزی گردیده است. این برنامه ها طولانی مدت بوده و چون کمتر براساس نیازهای جامعه و اولویت بندی خاصی صورت گرفته و از الگوی خاصی پیروی می کنند لذا با گذشت زمان تغییرات زیادی در محتوی و طول دوره نشده و از راندمان کمتری برخوردار می باشند و در نهایت بیشتر به طی دوره و انباشته شدن محفوظات منجر می گردد ولی این آموزش از جایگاه ویژه ای در تعلیم و تربیت فرد برخوردار است.

۲- آموزش بدو خدمت

اینگونه آموزش پس از اتمام آموزش پایه و همزمان با مشخص شدن رشته شغلی هر فرد صورت می گیرد. اهمیت این نوع آموزش در این است که تا این مرحله شخص هیچ نوع فعالیت یا اقدامی در رابطه با شغل خویش انجام نداده و تجربه ای نیز در این زمینه کسب نکرده است، لذا از آموزش بدو خدمت به عنوان آموزش توجیهی و آموزش حین خدمت نیز یاد کرده اند. در واقع آموزش بدو خدمت به آندسته از آموزشهای ضمن خدمت اطلاق می شود که برای هماهنگی و آگاه سازی کارکنان جدیدالاستخدام ارائه می گردد تا انطباق لازم میان رویه های فردی کارکنان و انتظارات سازمانی به وجود آید. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۳).

۳- آموزش مداوم (بازآموزی) یا آموزش ضمن خدمت

در این نوع آموزش فرد پس از طی دوره های آموزش بدو خدمت و همزمان با انجام وظایف محوله در فواصل مختلف زمانی و براساس نیاز و ضرورت آموزش های لازم را می بیند که بهتر است این آموزش ها بیشتر جنبه کاربردی داشته و موجب افزایش مهارت عملی فرد گردد. به این نوع آموزش ها به عناوینی آموزش ضمن خدمت و یا بازآموزی هم اطلاق می گردد. (جهان بین، ۱۳۹۶).

دوره های آموزش ضمن خدمت

دوره های آموزش ضمن خدمت موجب افزایش نظم و انضباط و مهارت های مورد نیاز در بین کارکنان، افزایش هماهنگی و همسو نمودن کارکنان با سازمان و افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه بین کارکنان، کاهش حوادث و ضایعات کاری کارکنان، به

هنگام سازی دانش و توانش نیروی انسانی در بین کارکنان، افزایش کمک به تغییر و تحول سازمانی، افزایش تقویت روحیه همدلی و همکاری و افزایش توان بازده کاری در بین کارکنان می شود (شریعتمداری و همکاران، ۱۳۹۳).

تاریخچه آموزش ضمن خدمت در ایران

در ایران همانند بسیاری از کشورها علاوه بر آموزش دانشگاه، آموزش ضمن خدمت بصورت استاد و شاگردی از گذشته وجود داشته است ولی آموزش ضمن خدمت نیروی انسانی به شیوهی نوین و بصورت موسسه ای تا اواخر سال ۱۳۱۰ مطرح نبوده است و با صنعتی شدن جوامع سنتی و تولید انبوه و گسترش و پیچیدگی فنون و حرفه ای تخصصی بدیهی بود که روش استاد - شاگردی نمی توانست پاسخگوی نیازهای آموزش وسیع مطرح شده باشد از این رو آموزشگاه ها و موسسات فنی و حرفه ای ایجاد گردیدند که در این مراکز اغلب کارکنان به آموختن می پرداختند و برای کارخانه ها و بخش صنعتی آماده می شدند. با گذشت زمان و با توسعه و گسترش سازمانهای اداری دولتی، لزوم آموزش کارکنان در بخش اداری و خدماتی نیز ملبوس گردید و مدارس و مراکز رسمی برای آموزشها بوجود آمد (ثموری، ۱۳۶۹).

طبقه بندی آموزش ضمن خدمت براساس زمان

آموزش ضمن خدمت بسته به ماهیت آموزشها، مدت زمانی که برای آموزش در نظر گرفته می شود و نیز هدف و منظور از آموزش قابل طبقه بندی می باشد. به این اعتبار آموزشهای ضمن خدمت را بر حسب نوع زمان می توان به دو دسته آموزش های کوتاه مدت، بلند مدت تقسیم نمود (فتحی و اجارگاه، ۱۳۷۶). بر اساس ماهیت آموزش ضمن خدمت را می توان انواع آموزش های توجیهی، باز آموزی جبرانی، دانش افزایی یا ارتقاء برشمرد.

تقسیم بندی آموزش ضمن خدمت براساس هدف و منظور

آموزش های کوتاه مدت تخصصی تکمیلی و آموزش های بلند مدت تخصصی تکمیلی نیز تقسیم بندی آموزش های ضمن خدمت بر اساس هدف و منظور می باشد که ذیلاً به شرح هر یک پرداخته می شود.

آموزش های کوتاه مدت تخصصی تکمیلی

آموزش های کوتاه مدت تخصصی تکمیلی به آن دسته از آموزش های ضمن خدمت اطلاق می شود که از لحاظ زمانی و از چند هفته تا چند ماه متغیر است. فلسفه اصلی آموزش های ضمن خدمت نیز در حقیقت مبتنی بر طراحی اینگونه آموزشها می باشد، زیرا از یک سو اینگونه آموزشها دقیقاً مرتبط با وظایف و مسئولیت های شغلی ارائه می شوند و از سوی دیگر اینگونه آموزشها اساساً به نیازی مسلم بر سازمان و کارکنان مبتنی هستند. برای مثال آموزش های کوتاه مدت تخصصی تکمیلی نظری و عملی دریایی برای دریانوردان و یا کارکنان مرکز جستجو و نجات دریایی، مدیران و فرماندهان تیم های عملیاتی و ... در زمره این آموزشها می باشد. آموزش های کوتاه مدت تخصصی تکمیلی در قالب عناوین آموزشی گوناگون و تحت عنوان یک " دوره آموزشی " ارائه می گردد. اگرچه از لحاظ تاریخی و فلسفی آموزش های ضمن خدمت کارکنان در سازمانها به منظور ارائه چنین آموزشهایی تشکیل یافته و توسعه یافته است اما به دلایل مختلف از جمله فقدان انگیزه ها و الزامات کافی برای شرکت در این دوره ها و نیز سلیقه ای بودن این نوع آموزشها و عدم ارتباط آنها با مسائل واقعی کارکنان و وظایف شغلی آنان، این آموزشها در حال حاضر از جایگاه واقعی خویش برخوردار نیست.

آموزش های بلند مدت تخصصی تکمیلی

آموزش های بلند مدت به آن دسته از آموزشهایی اطلاق می گردد که اولاً از لحاظ زمانی، وسیع بوده و ثانیاً منتج به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر می گردد. این نوع آموزش سازمانی در اکثر کشورهای آسیایی از جمله ایران، پاکستان، کره، بنگلادش، ... رایج می باشد. برای مثال در صورتی که برای مدیران یک سازمان دوره کاردانی و کارشناسی مدیریت تشکیل شود و بر آنان پس از طی دوره مدرک تحصیلی اعطا گردد این دوره را دوره بلند مدت آموزش ضمن خدمت گویند. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۷۶). این آموزشها نیز غالباً به دو صورت نظری و عملی ارائه می گردد.

تعریف آموزش های کوتاه مدت

آموزش های کوتاه مدت به آن دسته از آموزش های ضمن خدمت اطلاق می شود که از لحاظ زمانی از چند هفته تا چند ماه متفاوت است. فلسفه اصلی آموزش های ضمن خدمت نیز در حقیقت مبتنی بر طراحی این گونه آموزشها می باشد، زیرا از یک سو دقیقاً مرتبط با وظایف و مسوولیت های شغلی ارائه می شوند و از سوی دیگر اساساً نیازی مسلم برای سازمان و کارکنان مبتنی هستند (رمزگویان، ۱۳۷۵)

فواید آموزش های کوتاه مدت

آموزش های کوتاه مدت که به منظور آشنایی کارکنان (در بدو خدمت و ضمن خدمت) با سازمان، عملکرد سازمان، انتظارات سازمان و تربیت نیروی متخصص و کارآمد طراحی شده اند، برای سازمان، افراد سازمان و مدیریت منابع انسانی دارای فوایدی بشرح ذیل می باشد :

الف) فواید آموزش های کوتاه مدت برای سازمان

- ۱- آموزش های کوتاه مدت به سودآوری منجر می شود یا دست کم نگرش های مثبت تری را در مورد سودآوری پدید می آورد .
- ۲- دانش و مهارت های شغلی را در تمام رده های سازمان بهبود می بخشد.
- ۳- روحیه کارکنان را بهبود می بخشد.
- ۴- به افراد کمک می کند تا هدف های سازمانی را بشناسد.
- ۵- به ایجاد تصویر ذهنی بهتری از سازمان کمک می کند.
- ۶- صداقت، بی پردگی و اعتماد را تقویت می کند.
- ۷- رابطه میان فرادست و زیردست را بهبود می بخشد.
- ۸- بالندگی سازمانی را گسترش می دهد.
- ۹- از کارآموزان بازخورد می گیرد.
- ۱۰- تهیه دستورالعمل های شغلی را میسر می کند.
- ۱۱- به درک و اجرای سیاست های سازمانی کمک می کند.
- ۱۲- موجب می شود سازمان به تصمیم گیری و مشکل گشایی اثر بخش تری دست می یابد.
- ۱۳- پیشرفت سازمانی را از درون میسر می کند.
- ۱۴- به افزایش بهره وری و کیفیت کار کمک می کند.
- ۱۵- احساس مسوولیت نسبت به سازمان را برای توانمند شدن و با معلومات بودن گسترش می دهد.
- ۱۶- روابط مدیریت و نیروی انسانی را بهبود می بخشد.
- ۱۷- رفتارهای ناپسند را از میان می برد.
- ۱۸- جو مناسب را برای رشد و ارتباط به وجود می آورد.
- ۱۹- ارتباطات سازمانی را بهبود می بخشد.
- ۲۰- به کارکنان کمک می کند تا با دگرگونی ها سازگار شوند.
- ۲۱- تعارضات را برطرف می کند و بدین ترتیب فشار روانی و تنش را از میان می برد.

ب) فواید آموزش های کوتاه مدت برای افراد

- ۱- به فرد کمک می کند تا تصمیمات بهتر بگیرد و مشکلات را به گونه ای اثربخش تر حل کند.
- ۲- از طریق آموزش و بالندگی، متغیرهای مقبول بودن، پیشرفت، رشد و مسوولیت در فرد ریشه می گیرند و به عمل در می آیند.
- ۳- خودپروری و اعتماد به نفس را ترغیب و دستیابی به آنها را ممکن می کند.

- ۴- به فرد کمک می کند تا بر فشار روانی، تنش، یاس و تعارض غلبه کند.
 - ۵- برای بهسازی دانش رهبری، مهارت های ایجاد ارتباط و تغییر نگرش ها، اطلاعات فراهم می کند.
 - ۶- رضایت شغلی و مقبولیت شغلی را افزایش می دهد.
 - ۷- راه رشد را برای کارآموز هموار و آینده را برایش ترسیم می کند.
 - ۸- توانایی یادگیری را در فرد افزایش می دهد.
 - ۹- ترس از دست زدن به وظایف جدید را در فرد کاهش می دهد.
- ج) فواید آموزش های ضمن خدمت برای مدیریت منابع انسانی، روابط انسانی، روابط گروهی و سیاست های سازمانی به شرح ذیل است:**

- ۱- ارتباط میان افراد و گروه ها را بهبود می بخشد.
- ۲- اجرای سیاست ها و مقررات سازمانی را ساده می کند.
- ۳- توجیه و آماده سازی کارکنان جدید و افرادی را که از طریق انتقال به مشاغل جدید گماشته می شوند ساده می کند.
- ۴- جو مناسبی را برای یادگیری، رشد و هماهنگی بوجود می آورد.
- ۵- سازمان را به محل مناسبی برای کار و زندگی تبدیل می کند.
- ۶- روحیه گروهی را بهبود می بخشد. (رضایی پناه، ۱۳۸۰).

نقش آموزش در مدیریت بحران های سازمان

سازمان نهادی اجتماعی است که به صورتی هماهنگ و فعال هدف یا اهدافی را دنبال می کند. در سازمان رکن اصلی افراد و رابطه بین آنها هنگامی که افراد برای انجام وظایفی ضروری در جهت تامین هدف ها با یکدیگر روابط متقابل برقرار می کنند بوجود می آید (دفت، ۱۳۸۸). رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور مؤثر فعالیت هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود و سازمان شان بیفزایند. بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است. از سوی دیگر پاسخ سریع به تهدیدها و فرصتها در عصر حاضر، مدیر را بعنوان منبعی حیاتی در حل مسائل در سازمانها مطرح ساخته که بر این اساس نیاز سازمانها به مدیران آموزش دیده بیش از پیش آشکار شده است. بنابراین سرمایه گذاری در امر آموزش و توسعه مدیران امری ضروری برای سازمانها می باشد. امروز سازمانها دریافته اند که سرمایه گذاری در بخش آموزش می تواند مانند سرمایه گذاری در دیگر بخشها برای آنها سود آور باشد زیرا فراهم آوردن نیروی انسانی کاردان و متخصص موجب افزایش کارایی آنان در سازمان خواهد شد. (نصیری، ۱۳۸۵).

آموزش های دریایی

امروز کشور ایران دارای بیش ترین نیروی انسانی در حال انجام وظیفه بر روی کشتی های تجاری در خاورمیانه می باشد. از آنجا که بیش از ۸۵ درصد سوانح دریایی مربوط به خطای انسانی می باشد، عوامل انسانی باید بررسی و آموزش های لازم مرتبط به هر عامل ارایه شود. به طور تاریخی سوانح دریایی یکی از موضوع های لاینفک کشتی رانی بوده و بررسی بیش تر گزارش های مرتبط با سوانح دریایی حاکی از خطای انسانی بوده است. در راستای کاهش خطای انسانی بسیاری از شرکت ها و ارگان های دریایی از تکنیک ها و سیاست های مختلفی از قبیل مدیریت ریسک (مدیریت بحران) استفاده می کنند. در واقع هدف اصلی، کاهش خطای انسانی و افزایش ایمنی از طریق انگیزه، تحصیل و آموزش مدیریت بحران، طراحی سیستم ها و قوانین و مقررات می باشد. تاثیر آموزش بر کاهش خطاهای انسانی در ساحل و دریا برهمگان شناخته شده و اثبات شده می باشد. (نجاتی، جهانگیر و همکاران، ۱۳۹۲). دریانوردان به عنوان نیروی انسانی شرکت های کشتیرانی، سرمایه اولیه و اصلی صنعت دریانوردی محسوب می شوند. موضوع ارزیابی عملکرد آموزش دریانوردان یکی از مباحث گسترده ای است که دامنه وسیعی از فاکتورها را مورد مطالعه و بررسی قرار می دهد. با توجه به محیط رقابتی در این صنعت، سازمانها بر این باورند که نیروی انسانی به عنوان

منبع اصلی ایجاد ارزش در سازمان و به عنوان مزیت رقابتی مطرح می گردد. درچنین شرایطی آموزش در جهت افزایش بهره وری در "کار" با استفاده از مکانیسم های مختلف از اهم وظایف هر سازمان است. (رضوانیان، صادق، ۱۳۹۰).

آموزشهای مدیریت سانحه(بحران):

آموزشهای مدیریت سانحه(بحران) را می توان بر دو قسمت تقسیم بندی کرد:

۱- آموزش تئوری مدیریت بحران

دوره های آموزش تئوری مدیریت بحران شامل: سمینار آشنایی با مبانی مدیریت بحران، دوره تئوری کمکهای اولیه، دوره ی تئوری اصول و مبانی اطفای حریق، دوره ی تئوری روانشناسی بحران، دوره ی تئوری جستجو و نجات می باشد(تقی خانی، محمدی، ۱۳۹۲).

۲- آموزش عملی مدیریت بحران

دوره های آموزش عملی مدیریت بحران شامل: کارگاه آموزشی با عنوان تقویت دید مدیریت بحران، دوره ی عملی کمکهای اولیه، دوره ی عملی اصول و مبانی اطفای حریق، دوره ی عملی جستجو و نجات، سازماندهی، تجهیزات، پایدارسازی می باشد. (تقی خانی، محمدی، ۱۳۹۲).

نقش آموزش افراد در کاهش حوادث و سوانح مدیریت بحران دریایی

کاملاً بدیهی است که افراد ماهر و آموزش دیده یکی از عوامل مهم در کاهش حوادث و سوانح در مدیریت بحران دریایی می باشد. یک امدادگر غیر ماهر از یک سیستم کنترل حریق برای مقابله با حریقی که در کشتی اتفاق می افتد خود قربانی آتش می شود زیرا او نمی دانست که لباس هایش از الیاف مصنوعی و قابل اشتعال درست شده است. (مطلبی و رکانی، ۱۳۸۸).

بررسی آمار سوانح دریایی بندر چابهار و تعداد نجات یافتگان از سال ۱۳۹۳ الی ۱۳۹۷

با توجه به جدول ۲-۱ مشاهده می شود که در بین سال های ۱۳۹۳ الی ۱۳۹۷ بیش از ۲۰۰ نوع سانحه رخ داده که نزدیک به ۶۱۱ نفر توسط مرکز هماهنگی جستجو و نجات اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان نجات یافته اند. با توجه به این جدول وجود تیم های آموزش دیده و واکنش سریع جستجو و نجات دریایی قوی در بنادر کشورمان بسیار ضروری و داشتن مرکز هماهنگی نجات فرعی حائز اهمیت می باشد.

جدول ۲-۱ آمار سوانح دریایی بندر چابهار و تعداد نجات یافتگان از سال ۱۳۹۳ الی ۱۳۹۷

ردیف	شرح	سال				
		۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۶	۱۳۹۷
۱	خدمات پزشکی به ایرانی و غیر ایرانی	۱۱	۳	۱۴	۶	۹
۲	خدمات به نجات یافتگان ایرانی و غیر ایرانی	۴۱	۱۲۵	۱۴۲	۱۴۶	۱۳۰
۳	خدمات به شناورهای مغروق ایرانی	۳	۱	۴	۲	۲
۴	خدمات جستجو و نجات به شناورهای ایرانی و غیر ایرانی	۲۸	۳۰	۴۹	۵۰	۳۰
جمع		۸۳	۱۵۹	۲۰۹	۲۰۴	۱۷۱

جدول ۲-۲ آمار عملکرد اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان در سوانح دریایی در سال های ۱۳۹۳-۱۳۹۷

ردیف	شرح	سال					جمع کل
		۱۳۹۳	۱۳۹۴	۱۳۹۵	۱۳۹۶	۱۳۹۷	
۱	کل سوانح ثبت شده	۲۸	۳۰	۴۸	۴۹	۴۵	۲۰۰
۲	سوانح مربوط به موتورلنج ها	۸	۱۴	۱۷	۲۱	۱۵	۷۵
۳	سوانح مربوط به سایر شناورها (قایق صیادی، دوبه موتور دار و بدون موتور، پدک کش و کشتی ها و..)	۲۰	۱۶	۳۱	۲۸	۳۰	۱۲۵
۴	شناورهای مغروق	۳	۱	۴	۲	۲	۱۲
۵	افراد نجات یافته	۴۱	۱۲۵	۱۶۹	۱۴۶	۱۳۰	۶۱۱
۶	تلفات جانی	۴	۱۰	۸	۵	۳	۳۰

۶	۰	۰	۶	۰	۰	تعداد مجروحین	۷
۶۷	۱۴	۱۲	۳۸	۰	۳	مفقودین	۸
۴۳	۹	۶	۱۴	۳	۱۱	خدمات پزشکی	۹
۱۱۶۹	۲۴۸	۲۶۹	۳۳۵	۱۹۹	۱۱۸	جمع	

منبع: (مرکز هماهنگی جستجو و نجات اداره کل بنادر و دریانوردی استان س و ب، ۱۳۹۸)

عملیات جستجو و نجات دریایی

کمیته جستجو و نجات انگلستان در سال ۲۰۱۷ میلادی، بیان کرد که عملیات جستجو و نجات دریایی فعالیتی است که معمولاً توسط مرکز هماهنگی نجات و با مشارکت کارکنان و تجهیزات برای پیدا کردن افرادی که یا در حالت اضطرار هستند و یا مفقود شده اند؛ و بازگرداندن آنها به مکانی ایمن تا به آنها مراقبتهای اولیه پزشکی و سایر نیازهای فوری ارائه شود. کمیته جستجو و نجات انگلستان^{۱۸}، ۲۰۱۷).

کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی

امروزه کیفیت کاری به عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه مدیریت و توسعه منابع انسانی در کلیه سازمان ها مورد توجه مسئولین قرار گرفته است و تامین و ارتقاء توان عملیاتی کارکنان کلید اصلی موفقیت مدیریت هر سازمان بشمار می رود. موضوع کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی ارائه خدمات جستجو و نجات دریایی توسط سازمان های شرکت کننده در عملیات نجات و ارزیابی عملکرد تیم در راستای خدمات با کیفیت و بی نقص و با ایمنی بالا جهت سازماندهی یک سیستم هماهنگ بین المللی در زمینه تجسس و شیوه های نجات کشتیها و اشخاص مضطر در دریا می باشد. بعلاوه کنوانسیون تجسس و نجات دریایی مقدماتی در رابطه با اقدامات آمادگی، ایجاد نقشه ها و تعیین منطقه های عملیاتی، تاسیس مراکز اصلی و فرعی تجسس و نجات و همچنین در صورت بروز سانحه، روشهای عملیاتی موثر را بطور کامل مورد پیش بینی قرار داده است.

مفهوم خدمات جستجو و نجات دریایی

کمیته جستجو و نجات ملی آمریکا در سال ۲۰۰۰، خدمات جستجو و نجات دریایی را "کنترل، برقراری ارتباط، هماهنگی و انجام عملیات جستجو و نجات در حالت اضطرار که شامل ارائه توصیه ها و کمکهای اولیه پزشکی است که از طریق به کارگیری منابع خصوصی و دولتی همچون هواپیماها، کشتیها، سایر شناورها و تجهیزات انجام میشود" تعریف کرده است. (کمیته جستجو و نجات ملی آمریکا^{۱۹}، ۲۰۰۰). بر اساس تعریف مندرج در طرح ملی جستجو و نجات دریایی ایران؛ خدمات جستجو و نجات دریایی عبارتند از: "کنترل و نظارت بر وضعیت اضطرار، برقراری ارتباط، انجام هماهنگی های لازم، توصیه ها و کمکهای اولیه پزشکی یا انتقال افراد سانحه دیده با بهره گیری از امکانات و تجهیزات خصوصی و دولتی و انجام نظارت بر سوانح، ارتباطات، هماهنگی در انجام مأموریت های جستجو و نجات دریایی و همکاری با مراکز هماهنگی جستجو و نجات دریایی در بنادر جنوبی و شمالی به منظور کمک رسانی به انسان های مضطر (سانحه دیده) در دریا. (سازمان بنادر و دریانوردی، ۱۳۹۴).

مزایای ارائه خدمات جستجو و نجات دریایی

به طور کلی ارائه خدمات جستجو و نجات دریایی از سوی کشورها مزایای زیر را به همراه خواهد داشت (سازمان بنادر و دریانوردی، ۱۳۹۴):

- ۱ - محیطی ایمن جهت به کارگیری صنایع مرتبط دریانوردی و هوانوردی، تجارت، گردشگری و تحقیقات را فراهم می نماید.
- ۲ - ارتقای سطح ایمنی موجب درخواست و استفاده تعداد افراد بیشتری از هواپیما و کشتی می شود که این موضوع باعث توسعه اقتصادی کشور خواهد شد. این مهم رخ نخواهد داد مگر اینکه تدابیر لازم جهت ایجاد خدمات جستجو و نجات دریایی مطلوب به منظور پیشگیری و تقلیل اثرات حوادث بد و ناگوار اتخاذ گردد.

¹⁸ - United Kingdom Search and Rescue Committee

¹⁹ - Committee United States National Search and Rescue

- ۳- انجام عملیات جستجو و نجات مؤثر و کارا تبلیغات مثبتی را به همراه خواهد داشت، در مقابل برخورد ضعیف و غیر مؤثر در حوادث مهم نتیجه نامطلوب و تبلیغات منفی را برای کشور به همراه خواهد داشت که این امر تأثیر زیادی بر صنایع حساس مانند گردشگری و حمل و نقل دریایی خواهد داشت و در نهایت موجب تضعیف اینگونه صنایع و اقتصاد خواهد شد.
- ۴- سرعت و دقت لازم در عملیات جستجو و نجات دریایی موجب صیانت و حاکمیت آبهای کشور میگردد.
- ۵- موجب کاهش تعداد تلفات جانی و خسارات مالی می گردد.
- ۶- باعث افزایش اطمینان روحی و روانی سرنشینان شناورها و نزدیکان و بستگان آنها می گردد.
- ۷- موجب کاهش حق بیمه مسئولیت و باربری در صنعت کشتیرانی می گردد. (سازمان بنادر و دریانوردی، طرح ملی جستجو و نجات دریایی ایران، ۱۳۹۴).

کنوانسیون بین المللی جستجو و نجات دریایی ۲۰

کنوانسیون بین المللی جستجو و نجات دریایی به منظور ایجاد یک سیستم هماهنگ بین المللی در زمینه شیوه های جستجو و نجات کشتی ها و اشخاص مضطر (سانحه دیده) در دریا در تاریخ ۲۷ آوریل ۱۹۷۹ میلادی در کنفرانس هامبورگ، کنوانسیون بین المللی جستجو و نجات دریایی را در یک مقدمه، هشت ماده و یک ضمیمه تصویب نمود و در تاریخ ۲۲ ژوئن ۱۹۸۵ مفاد آن لازم الاجرا شد. این کنوانسیون سازماندهی مراکز جستجو و نجات دریایی، هماهنگی و همکاری لازم میان سازمان های نجات کشورهای همسایه (در صورت نیاز) برای انجام عملیات جستجو و نجات در یک منطقه مشترک، مقدماتی در رابطه با اقدامات آمادگی، ایجاد نقشه ها و تعیین منطقه های عملیاتی، تأسیس مراکز هماهنگی و فرعی نجات دریایی و همچنین در صورت بروز سانحه، روشهای عملیاتی مؤثر را به طور کامل مورد پیش بینی قرار داده است. تأثیر غیرقابل انکار استفاده از مقررات متناسب با شرایط حاکم بر تردد شناورها در کاهش مخاطرات ناشی از فعالیت های دریایی، افزایش ایمنی دریانوردی، کاهش سوانح، کاهش آلودگی های زیست محیطی و توجه به این نکته که اجرای مفاد کنوانسیون مذکور موجب اطمینان خاطر هر چه بیشتر دریانوردان و مسافران در دریا می باشد، موجبات الحاق دولت جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون مذکور در تاریخ ۱۳۷۳/۰۲/۲۸ را فراهم نمود. (مدیریت حقوقی سازمان بنادر و کشتیرانی، ۱۳۸۲).

پیشینه تحقیق

تاکنون محققان بسیاری به بررسی جوانب مختلف عملیات جستجو و نجات دریایی و عوامل مؤثر در انجام این عملیات و تأثیر آموزش های تخصصی کارکنان پرداخته اند ولیکن کمتر پژوهشی به تأثیر آموزش های ضمن خدمت کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان بر کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی پرداخته، که در این بخش، تحقیقات خارجی و داخلی انجام شده در هر کدام از متغیرها و تحقیقات نزدیک به موضوع پژوهش مورد بررسی قرار میگیرد.

پیشینه خارجی

وانگ^{۲۱} (۲۰۰۶) چهار عامل سطح امکانات واحدهای جستجو و نجات، چارچوب قانونی، آموزش و مدیریت عملیات جستجو و نجات را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که سطح امکانات واحدهای جستجو و نجات، مدیریت موفق مراکز جستجو و نجات، سطح اختیارات مدیران مراکز جستجو و نجات، توافقنامه های همکاری بین سازمانی و بین المللی، ارزیابی عملکرد گروه جستجو و نجات پس از اتمام عملیات و تدوین استانداردهای آموزشی جستجو و نجات در موفقیت عملیات جستجو و نجات نقش مهمی ایفا میکنند.

سازمان بین المللی هواپیمایی غیرنظامی^{۲۲} (۲۰۱۶)، در کارگاه آموزشی نیازها و بهبود جستجو و نجات منطقه ای و محلی، چنین بیان می کند که مواردی همچون گران بودن تجهیزات جستجو و نجات علیرغم کمبود بودجه عملیات جستجو و نجات، در دسترس نبودن تجهیزات مورد نیاز برای جستجو و نجات در شب و در زیر آب، وجود مناطق صعب العبور و غیرقابل دسترس برای شناورهای ناجی و هزینه زیاد آموزش جستجو و نجات به ناجیان جزء چالش های جستجو و نجات برخی از

20- International Convention on Maritime Search and Rescue (SAR, Hamburg, 1979)

21 - Wang

22 - International Civil Aviation Organization (ICAO)

کشورها می باشد. از سوی دیگر ایجاد مرکز مشترک هماهنگی جستجو و نجات دریایی و هوایی، تهیه و به روزرسانی توافقنامه با کشورهای همسایه و استفاده از پهباد در عملیات جستجو را پیشنهاد می کند.

هواپو^{۲۳} (۲۰۱۳) در تحقیق خود چنین اظهار میکند که با رشد تقاضای حمل و نقل دریایی، بر اهمیت عملیات جستجو و نجات دریایی افزوده میشود و از آنجاکه در برخی کشورهای توسعه یافته، گروه های داوطلب نقش مهمی در عملیات جستجو و نجات ایفا میکنند، پس برای سازماندهی یک گروه داوطلب جستجو و نجات دریایی، منابع کافی، تجهیزات پیشرفته، سیستم آموزشی علمی و داوطلبان واجد شرایط مورد نیاز است.

پیشینه فارسی

آبتین وهمکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان: شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر سیستم آموزشی موسسات دریایی استان بوشهر با استفاده از AHP، هدف از این پژوهش شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر سیستم آموزشی موسسات دریایی استان بوشهر به منظور بهبود عملکرد آنان در آموزش و تربیت دریانوردان ماهر بوده است. که نتایج حاصل از آن نشان داده است که این عوامل در قالب سه دسته کلی کیفیت آموزش، کیفیت ارائه خدمات و انگیزش قرار می گیرند. نتایج تکنیک سلسله مراتبی نشان داده است که در میان این سه دسته، کیفیت ارائه خدمات نسبت به بقیه دسته ها در اولویت می باشد، همچنین، در میان زیرمعیارهای کیفیت ارائه خدمات، زیرمعیار بکارگیری تجهیزاتی همچون وسایل کمک ناوبری و سیمپلاتور در حین تدریس مهمترین عامل می باشد. ایری و توماج (۱۳۹۷) در پژوهشی به شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر در مدیریت بحران مخاطرات دریایی (مورد مطالعه بندرودریانوردی چابهار) پرداخته است. در این تحقیق عوامل موثر شناسایی شده در بروز حوادث کار بندر چابهار، در پنج بخش: عوامل مدیریتی، خطای انسانی، آموزش و دستورالعملها، بازرسی و نظارت، و عوامل فیزیکی و محیطی دسته بندی گردید و به تفصیل مورد بحث و بررسی قرار گرفت. و اینطور بیان میکنند که، برای اینکه عملیات تجسس و نجات دریایی رخ دهد بایستی حوادث و مخاطرات دریایی رخ داده و ابتدا مفهوم مخاطرات دریایی و عوامل موثر در مخاطرات دریایی را شناسایی و سپس بحران پیش روی را مدیریت نمود بهمین منظور در این تحقیق عوامل موثر در مدیریت بحران مخاطرات دریایی شناسایی و اولویت بندی گردید. برای اینکه عملیاتی با کیفیت لازم اجرا شود بایستی ابتدا طرح و سناریوی شبیه سازی شده ای طراحی و توسط منابع انسانی متخصص به طور مستمر مورد تمرین و آموزش قرار بگیرد تا پرسنل تجسس و نجات دریایی بتوانند بحران را مدیریت و کنترل نموده و تلفات را به حداقل ممکن کاهش دهند و با آموزشهای مدیریت بحران بتوانند کیفیت عملیات تجسس و نجات دریایی را در سطح منطقه بالا برده مورد آرامش خاطر سرمایه گذاران و متصدیان حمل و نقل دریایی و دریانوردان شوند. و موضوع تحقیق محقق را بر آن داشت قبل از مطرح نمودن عنوان طرح تحقیقی (شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر در مدیریت بحران مخاطرات دریایی) که در فصلنامه علمی و تخصصی مدیریت حسابداری و اقتصاد دوره ۲ شماره ۲ تابستان ۱۳۹۷ ص ۵۶-۸۲ مورد قبول داوران نشریه مذکور قرار و به چاپ رسیده است را نگاشته و سپس پر رنگ بودن بحث آموزشهای مدیریت بحران را در کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی را مورد تحقیق قرار دهد. پاشازاده، سکینه (۱۳۹۳). بررسی عوامل اثربخش بر برنامه های اجرایی امداد و نجات و تاثیر آن برای کمک به مناطق آسیب دیده از دیدگاه امدادگران جمعیت هلال احمر استان تهران، زمستان (۱۳۹۳) (پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد M.A. گرایش: مدیریت آموزشی) در این تحقیق ۵ فرضیه تدوین گردیده که همگی تصویب گردیده است که عبارتند از: ۱- مدیریت برنامه های اجرایی بر کاهش تلفات در مناطق آسیب دیده تاثیر دارد. ۲- آمادگی های قبل از وقوع حوادث بر کاهش تلفات انسانی در مناطق آسیب دیده تاثیر دارد. ۳- سرعت امداد رسانی به مناطق آسیب دیده بر کاهش تلفات انسانی در مناطق آسیب دیده تاثیر دارد. ۴- تجهیزات و امکانات امداد رسانی بر اثربخش بودن برنامه های کمک رسانی به مناطق آسیب دیده تاثیر دارد. ۵- آگاهی دادن به مردم از طریق رسانه های مختلف بر اثربخش بودن برنامه های اجرایی امداد در مناطق آسیب دیده تاثیر دارد. جعفری، میترا (۱۳۹۶). در پایان نامه ای برای دریافت درجه کارشناسی ارشد با عنوان: بررسی تاثیر آموزش کارکنان بر کیفیت خدمات ارائه شده با نقش تعهد سازمانی کارکنان شرکت توسعه خدمات دریایی بئان استان هرمزگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد

بندرعباس، دانشکده علوم انسانی رشته: آموزش و بهسازی منابع انسانی، نتایج تحقیق نشان داد در سطح اطمینان ۹۵٪ تعهد سازمانی بین آموزش کارکنان و کیفیت خدمات نقش واسطه ای دارد. آموزش کارکنان بر کیفیت خدمات، تعهد سازمانی تاثیر دارد؛ همچنین تعهد سازمانی بر کیفیت خدمات تاثیر دارد.

موقعیت جغرافیایی و زیست محیطی شهرستان چابهار

شهرستان چابهار در منتهی الیه جنوب شرقی ایران در کنار آبهای گرم عمان، در ۶۰ درجه و ۳۷ دقیقه طول شرقی و ۲۵ درجه و ۱۷ دقیقه عرض شمالی واقع شده است. از شمال به شهرستان های ایرانشهر و نیکشهر از جنوب به دریای عمان از شرق به پاکستان و از غرب به استان های کرمان و هرمزگان محدود می شود. مساحت شهرستان چابهار حدود ۹۷۳۹ کیلومتر مربع، ارتفاع این شهرستان از سطح دریا ۷ متر و دارای ۱۳۰ کیلومتر مرز خاکی و حدود ۱۱۵ کیلومتر مرز آبی در دریای عمان می باشد. جمعیت شهرستان چابهار ۲۹۱۹۱۰ نفر و دارای ۲ شهر چابهار و نگور و ۳ بخش شامل بخشهای مرکزی، دشتیاری و پلان و همچنین ۸ دهستان می باشد. فاصله هوایی شهرستان چابهار تا تهران ۱۴۵۶ کیلومتر و فاصله زمینی از طریق جاده ایرانشهر - کرمان ۱۹۶۱ کیلومتر است. فاصله بندر چابهار تا مرکز استان ۷۲۱ کیلومتر می باشد. این بندر از لحاظ عرض جغرافیایی هم عرض بندر میامی آمریکا است و متوسط دما در شهرستان چابهار ۲۳ درجه و میانگین آن ۳۴ درجه است. وجود منطقه آزاد تجاری - صنعتی چابهار، تاسیسات بندری در کنار دریای عمان، اسکله های موجود و مزیت های سرمایه گذاری در منطقه آزاد تجاری چابهار مرزی بودن استان سیستان و بلوچستان موجبات برخورداری از کیلومترها مرز آبی و خاکی (۲۱۰۰ کیلومتر مرز خاکی و ۳۰۰ کیلومتر مرز آبی) جهت مبادلات مرزی و ترانزیت کالا را مهیا می سازد. بندر چابهار بعنوان یکی از بنادر مهم در جنوب ایران و در بخش شمالی دریای عمان قرار گرفته است. این بندر بعلاوه موقعیت استراتژیک و دستیابی به آبهای آزاد بین المللی جایگاه ویژه ای در مبادلات ایران با سایر کشورهای منطقه دارد. از سوی دیگر این بندر بعلاوه نزدیکی به کشورهای نظیر افغانستان، پاکستان و آسیای میانه، در آینده ای نزدیک با اتصال به شبکه ریلی کشور اهمیت ویژه ای در ترانزیت کالا به این کشورها خواهد داشت. همچنین این بندر بعنوان تنها بندر اقیانوسی ایران، یکی از نقاط کلیدی در حاشیه خلیج فارس و دریای عمان بوده و در کریدور شمال - جنوب نقش مهمی ایفا خواهد کرد. ضمناً این بندر در مسیر ترانزیتی شرق - غرب قرار گرفته و فوریت های مختلف اقتصادی و جغرافیایی در زمینه ترانزیت و ترانشیب می باشد. بندر چابهار که در جنوب استان سیستان و بلوچستان واقع شده، به دلیل استقرار در کنار دریای عمان از دیر باز کانون داد و ستد و تجارت و دریانوردی بوده است. ویرانه قلعه پرتغالی ها در یکی از روستاهای این بندر (تیس) در پنج کیلومتری چابهار واقع شده است، گواه رونق دریانوردی و اهمیت استراتژیک این خطه از بلوچستان در روزگاران است که دول استعمارگر و تجارت پیشه اروپا بازارهای چین، هندوستان و بطور کلی شرق را جایگاه مناسب عرضه کالا و مصنوعات خود دانسته و تسلط بر آنها را جزئی از سیاست های استعماری و سلطه جویانه خود قلمداد می کردند. در سال ۱۳۵۲ طرح جامع تاسیس بندر چابهار مطرح و قراردادهای تاسیس با پیمانکاران مربوطه منعقد شد و پس از انقلاب اسلامی به دلیل کمبود منابع مالی بخشی از طرح به تعویق افتاد و بخشی از طرح شامل اسکله نصب سریع و موج شکن آغازو به انجام رسید. بندر بهشتی با چشم اندازی به سمت حمل و نقل ترکیبی و تبدیل به بندر نسل چهارم در حال توسعه زیرساخت ها و روساخت های قوی خود می باشد. و با توجه به موارد فوق بندر چابهار قابلیت تبدیل شدن به بندر هاب منطقه ای را دارد. (پرتال استانداری سیستان و بلوچستان، ۱۳۹۸).

روش تحقیق:

تحقیق حاضر به لحاظ شیوه اجرای تحقیق و ابزارهای جمع آوری داده ها، تحقیقی توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر هدف، تحقیقی کاربردی می باشد. هدف این تحقیق بررسی و ارزیابی تاثیر آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان بر کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی (مورد مطالعه اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان) می باشد و روش گردآوری اطلاعات بصورت میدانی و کتابخانه ای و پرسشنامه محقق ساخته است. در این تحقیق، جامعه آماری را کارکنان و مدیران جستجو و نجات دریایی، کارشناسان ایمنی و فرماندهان عملیاتی شناورهای ناجی اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان تشکیل می دهند که تقریباً تعداد ۱۳۰ نفر برآورد که طبق جدول گرجسی

مورگان حجم نمونه ۹۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب گردید. لذا به جهت روایی پرسشنامه اولیه طراحی و پرسشنامه مقدماتی در اختیار کارشناسان، خبرگان و صاحب نظران متخصص در حوزه دریایی و تعدادی از مدیران جامعه‌ی هدف قرار داده شد و نظرات اصلاحی آن‌ها در طراحی پرسشنامه نهایی لحاظ شد و در نهایت، پرسشنامه نهایی طراحی و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار داده شده است. در این پژوهش به منظور اندازه گیری پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ و از نرم افزار SPSS استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه های طراحی شده در یک پیش مطالعه توسط تعداد ۱۵ نفر از کارشناسان تهیه و تکمیل گردید، و آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که نتایج حاصل به قرار جداول ذیل می باشد: در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین متغیرهای آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد. و پس از آن با استفاده از آمار استنباطی آزمون کلموگروف اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار گرفت.

جدول (۲-۳) آلفای کرونباخ پرسشنامه آموزش های ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان

ردیف	سوالات مرتبط (مولفه ها)	تعداد سوال	ضریب آلفا
۱	آموزش های ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان	۱۹	۰/۸۶۳۲

تحلیل داده های تحقیق:

در این بخش از تحقیق، ابتدا فرض نرم بودن یا نبودن داده ها با استفاده از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف برای مشخص نمودن استفاده از آزمونهای پارامتریک و ناپارامتریک انجام پذیرفته است. در این آزمون فرض صفر و یک به صورت زیر تعریف می شوند:
H₀: متغیر دارای توزیع نرمال است. H₁: متغیر دارای توزیع نرمال نیست.
سپس تحلیل ها بر اساس فرضیه های تحقیق انجام می پذیرد.

جدول شماره (۱-۴) نتایج حاصل از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف

ردیف	متغیر	n تعداد	K-S مقدار	P مقدار	نتیجه نرمال / غیر نرمال بودن توزیع
۱	آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان	۹۷	۵/۶۳۰	۰/۳۸۵	نرمال

مطابق جدول شماره (۱-۴) مشاهده می شود که سطح معناداری آزمون متغیرهای اصلی تحقیق از ۰/۰۵ بزرگتر است، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده ها تایید و در نتیجه هر دوی این توزیعها نرمال هستند. لذا برای آزمون فرضیه ها می توان از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون برای تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق استفاده کرد.

یافته های تحقیق:

در مجموع این پژوهش نشان می دهد که همه آموزشهای ضمن خدمت کوتاه مدت مدیریت بحران دریایی برای ارتقاء کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی مهم می باشد و چنانچه بخواهیم بر تمام سوانح و بحران های دریایی در دریا فایده شویم می بایست ابعاد آموزش های ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی را برای پیشگیری و کاهش خطاهای انسانی در عملیات نجات و ارتقاء توان عملیاتی تیم های واکنش سریع سازمان بنادر و کارکنان مرکز جستجو و نجات دریایی و کارکنان سازمان های دریایی مرتبط در عملیات نجات دریایی به صورت ویژه برنامه ریزی و بسیار جدی و مهم قلمداد نماییم و با توجه به اینکه منابع انسانی متخصص جزو سرمایه های گران بهای سازمان ها بخصوص سازمان های تخصصی دریایی بوده، آموزش منابع انسانی متخصص دریایی نیز یک سرمایه ملی می باشد که همواره باید با نگاه ویژه به خصوص در دریانوردی باتوجه به سوانح دریایی و افزایش حمل و نقل دریایی و درعین حال افزایش عاملان حوادث و سوانح دریایی که اهمیت داشتن مرکز جستجو و نجات دریایی که تنها مرکز ایمنی دریانوردان و افراد مضطر در دریا می باشد را دو چندان کرده و انتظارات ویژه

مسئولین و جامعه دریانوردان به این مرکز را افزایش داده است که بایستی در راستای ارتقاء توان عملیاتی کارکنان جستجو و نجات دریایی با تشکیل و آموزشهای حرفه ای و تخصصی تیم های واکنش سریع مدیریت بحران دریایی واحداث مراکز آموزشی تخصصی جستجو و نجات دریایی و افزایش مراکز فرعی نجات و کاهش حوزه تحت پوشش مرکز و تجهیزات نوین نجات، ایمنی دریانوردان را افزایش و باعث توسعه منطقه و کاهش حوادث و سوانح دریایی و ارتقاء کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی باشیم.

نتایج آمار توصیفی و جمعیت شناختی:

نتایج توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان نشان داد که تعداد ۹۴ نفر (۹۰٫۹۶ درصد) مرد و ۳ نفر (۳٫۱ درصد) زن تعداد پاسخگویان را تشکیل داده اند؛ که بیشترین فراوانی مربوط به مردان میباشد. نتایج توزیع فراوانی سن شرکت کنندگان که تعداد ۱۵ نفر (۱۵/۵ درصد) کمتر از ۳۰ سال و ۵۵ نفر (۳۲/۷ درصد) تا ۳۱ سال و ۲۷ نفر (۱۶/۱ درصد) بیشتر از ۴۰ سال فعالیت داشته اند که بیشترین تعداد پاسخگویان مربوط به ۳۱ تا ۴۰ سال میباشد. نتایج توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخگویان نشان داد که تعداد ۱۳ نفر (۱۳/۴ درصد) زیر لیسانس و ۶۷ نفر (۶۷/۵ درصد) لیسانس و ۱۵ نفر (۱۶/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۲ نفر (۲/۶ درصد) دارای مدرک دکترا میباشد که بیشترین فراوانی مربوط به لیسانس ها میباشد. نتایج توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخگویان نشان داد که تعداد ۱۷ نفر (۱۷/۵ درصد) کمتر از ۵ سال و ۳۰ نفر (۳۰/۹ درصد) ۵ تا ۱۰ سال و ۲۵ نفر (۲۵/۸ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال میباشد و ۱۳ نفر (۱۳/۴ درصد) تا ۲۰ و ۱۲ نفر (۱۲/۴ درصد) بیشتر از ۲۰ بیشترین فراوانی مربوط به افراد با سابقه خدمت ۵ تا ۳۰ سال میباشد. نتایج توزیع فراوانی نوع شغل پاسخگویان نشان داد که تعداد ۵۰ نفر (۵۱/۵ درصد) اعضای تیم جستجو و نجات دریایی و ۱۵ نفر (۱۵/۵ درصد) فرمانده ناجی و ۸ نفر (۸/۲ درصد) کارشناس سوانح میباشد و ۸ نفر (۸/۲ درصد) کارشناس ایمنی و ۶ نفر (۶/۲ درصد) کارشناس آموزش و ۱۰ نفر (۱۰/۳ درصد) سایر، بیشترین فراوانی مربوط به اعضای تیم جستجو و نجات دریایی میباشد. نتایج توزیع فراوانی حوزه فعالیت کاری پاسخگویان نشان داد که تعداد ۱۰ نفر (۱۰/۳ درصد) ثبت بازرسی شناور و ۱۰ نفر (۱۰/۳ درصد) کمیته بررسی سوانح و ۲۴ نفر (۲۴/۷ درصد) مرکز جستجو و نجات دریایی و ۱۵ نفر (۱۵/۵ درصد) ایمنی و حفاظت دریا و ۸ نفر (۸/۲ درصد) صدور گواهی نامه های دریایی و ۶ نفر (۶/۲ درصد) بازرسی کشتی ها و ۴ نفر (۴/۳ درصد) مدیر شرکت آموزش دریایی و ۲۰ نفر (۲۰/۶ درصد) سایر، بیشترین فراوانی مربوط به مرکز جستجو و نجات دریایی می باشد. نتایج توزیع فراوانی سمت سازمانی پاسخگویان نشان داد که تعداد ۸ نفر (۸/۲ درصد) مدیر ارشد و ۳۵ نفر (۳۶/۱ درصد) مدیر میانی و ۲۰ نفر (۲۰/۶ درصد) مدیر عملیاتی و ۱۰ نفر (۱۰/۳ درصد) کارشناس مسئول و ۱۰ نفر (۱۰/۳ درصد) کارشناس و ۹ نفر (۹/۳ درصد) سایر بیشترین فراوانی مربوط به مدیر میانی می باشد. نتایج توزیع فراوانی افرادی که آموزش دیده بحران می باشند یا خیر؟ پاسخگویان نشان داد که تعداد ۱۵ نفر (۱۵/۵ درصد) آموزش دیده بحران نیستیم و ۸۲ نفر (۸۴/۵ درصد) آموزش دیده بحران هستیم را انتخاب و بیشترین فراوانی مربوط به افرادی که آموزش دیده بحران میباشد. نتایج توزیع فراوانی آموزش دیده تخصصی ضمن خدمت پاسخگویان نشان داد که تعداد ۱۰ نفر (۱۰/۳ درصد) آموزش دیده نیستیم و ۸۷ نفر (۸۹/۷ درصد) آموزش دیده تخصصی ضمن خدمت هستیم را انتخاب و بیشترین فراوانی مربوط به آموزشهای تخصصی ضمن خدمت را دیده ام می باشد. نتایج توزیع فراوانی سابقه کار پاسخگویان نشان داد که تعداد ۲۲ نفر (۲۲/۷ درصد) در عملیات جستجو و نجات نبودم و ۷۵ نفر (۷۷/۳ درصد) در عملیات جستجو و نجات بودم را انتخاب و بیشترین فراوانی مربوط به در عملیات جستجو و نجات بودم می باشد.

آزمون فرضیات:

فرضیه اصلی تحقیق:

بررسی و ارزیابی تاثیر آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان بر کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی (مورد مطالعه اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان)
فرضیه فرعی:

آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان بر کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی تاثیر دارد.

جدول شماره (۴-۱۵) نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش رابطه معناداری بین آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان و کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی

متغیر ملاک	کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی		وجود رابطه	شدت همبستگی	نوع رابطه
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری			
آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان	۰/۸۸۴	ضریب همبستگی	دارد	قوی	مثبت و مستقیم
	۰/۰۰۰	سطح معنی داری			
	۹۷	تعداد			

با توجه به جدول (۴-۱۵) نشان می دهد که همبستگی پیرسون بین آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان و کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی (۰/۸۸۴) بوده و با سطح معناداری $p=0/000$ معنادار است بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین این دو متغیر آموزش های ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان و کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد.

جدول شماره (۴-۱۶) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون برای سنجش تاثیر رابطه معناداری بین آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان و کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی

کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	درجه آزادی	آماره F	Beta	t	سطح معنی داری	نتیجه
آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان	۰/۸۸۴	۰/۷۸۱	۱	۳۳۸/۹۶۹	۰/۸۸۴	۱۸/۴۱۱	۰/۰۰۰	تایید

جدول نتایج تحلیل رگرسیون (۴-۱۶) نشان می دهد که ضریب تعیین برابر ۰/۸۸۴ و ضریب تعدیل شده ۰/۷۸۱ شده است بنابراین آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان ۷۸/۱ درصد از واریانس (تغییرات) کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی را پیش بینی می کنند، مقدار F برابر ۳۳۸/۹۶۹ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ شده است و چون سطح معنی داری از ۰/۰۵ کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید می گردد، در نتیجه بین آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان و کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی رابطه مثبت و معناداری ($P<5\%$) وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری:

همانطور که در متن این تحقیق نیز به دفعات اشاره گردیده و توضیح داده شد، می توان گفت که مهمترین عنصر تاثیرگذار در کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی داشتن نیروهای آموزش دیده و متخصص در زمینه جستجو و نجات دریایی است، زیرا در صورتی که از پیشرفته ترین فناوریهای دنیا در خصوص جستجو و نجات دریایی برخوردار باشیم ولیکن نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده عملیاتی در راستای ماموریتهای محوله نداشته باشیم در اجرای ماموریتهای محوله ناموفق و دردل بحران ایجاد شده بحران جدیدی بعث فقدان آموزش کارکنان و بی تجربگی آنها ایجاد خواهد شد. افزایش کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی و در پی آن فراهم آوردن ایمنی و امنیت دریانوردی می تواند بر روی اقتصاد جوامع نیز تاثیرگذار باشد. در صورتی که سطح ایمنی دریانوردی به اندازه ی کافی مورد توجه قرار نگیرد، به جز صدمات مالی وارد شده به مالکان کشتی و بار که باعث دیرتر رسیدن کشتی به مقصد و از دست رفتن بار و همچنین آلودگی های زیست محیطی و صدمات جانی را در پی داشته و این باعث بی

اعتمادی صاحبان کالا شده و این اساس کنوانسیون های بین المللی SOLAS (ایمنی جان اشخاص در دریا) بوده و در صورتی که ایمنی جان انسان ها تامین نشود و نیروهای عملیاتی جستجو و نجات دریایی در انجام خدمات عملیات نجات عملکرد ضعیفی داشته باشند مسلماً این شرایط باتوجه به اینکه دریای عمان و سواحل مکران دارای نقش و اهمیت ویژه و استراتژیکی داشته و دارا بودن طرح و سناریوهای جستجو و نجات دریایی و برنامه ریزی راهبردی تشکیل تیم منسجم و واکنش سریع جستجو و نجات دریایی در این منطقه در راستای توسعه سواحل مکران و جذب سرمایه گذاران داخلی و خارجی بعلاوه امنیت دریانوردان بسیار حائز اهمیت می باشد. و این را میطلبد که مسئولین علاوه بر آموزش نیروهای متخصص در زمینه جستجو و نجات دریایی واحداث مراکز فرعی نجات در نزدیکی کانال کشتیرانی و تخصیص همزمان نیرو و تجهیزات نوین نجات اقدام نمایند. در این پژوهش داده های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه های تحقیق جمع آوری شده و از روش های آمار توصیفی، آمار استنباطی و همچنین رسم جداول به منظور آزمون فرضیات استفاده و نخست از آمار استنباطی آزمون کلموگروف اسمیرووف برای بررسی کردن توزیع نرمال داده ها برای انتخاب نوع آزمون های پارامتریک و ناپارامتریک تعیین شده و با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش به دنبال یافتن سوال اصلی تحقیق که بررسی و ارزیابی تاثیر آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان بر کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی (مورد مطالعه اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان) می باشد هستیم و با استفاده از نظر خبرگان و کارشناسان و متخصصان، آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت مدیریت بحران دریایی را به دو قسمت ۱- آموزش های ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت نظری مدیریت بحران دریایی کارکنان ۲- آموزش های ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان تقسیم بندی و در این پژوهش با توجه به اهمیت آموزش های عملی و کارگاهی مدیریت بحران دریایی محقق تاثیر آموزش های ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان بر کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی را مورد بررسی قرار داده که نتایج بدست آمده از آن عبارتست از:

آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان بر کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی تاثیر دارد. با توجه به جدول (۴-۱۵) نشان می دهد که همبستگی پیرسون بین آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان و کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی کارکنان $(p=0/000)$ بوده و با سطح معناداری $(p=0/000)$ از آنجایی که Sig بدست آمده $(0/000)$ کوچکتر از سطح خطا $(\alpha=0/05)$ می باشد (معنادار است بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین این دو متغیر آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان و کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد. جدول نتایج تحلیل رگرسیون (۴-۱۶) نشان می دهد که ضریب تعیین برابر $0/884$ و ضریب تعدیل شده $0/781$ شده است بنابراین آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان $78/1\%$ درصد از واریانس (تغییرات) کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی را پیش بینی می کنند، مقدار F برابر $338/969$ با سطح معنی داری $0/000$ شده است و چون سطح معنی داری از $0/05$ کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید می گردد، در نتیجه بین آموزشهای ضمن خدمت تخصصی کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان و کیفیت عملیات جستجو و نجات دریایی رابطه مثبت و معناداری $(P<5\%)$ وجود دارد. بنابراین نتیجه گیری کلی نشان داد که می توان با یک نیازسنجی و برنامه ریزی درست بر روی اجرای مفاد دستورالعمل های آموزشی و اجرایی کنوانسیون بین المللی استانداردهای آموزش، صدور گواهینامه و نگهداری دریانوردان^{۲۴} و آموزشهای تکمیلی و تخصصی دریایی ضمن خدمت کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان، ارتقاء سطح دانش و آگاهی مدیران در خصوص مدیریت بحران و بالابردن انگیزش و رضایت شغلی کارکنان که باعث رشادت و توانمندی آنها در مواجهه با بحران خواهد شد، استفاده از فناوریهای تخصصی و هوشمند (شبیه سازهای دریایی) و آموزشهای ضمن خدمت کوتاه مدت عملی مدیریت بحران دریایی کارکنان، بازرسی و نظارت بر اجرای مفاد دستورالعمل ها و عملکرد مدیران و بکارگیری کارکنان متخصص در مرکز جستجو و

²⁴ - Standards of Training, Certification, and Watchkeeping (STCW)

نجات دریایی^{۲۵} در دریافت به موقع استعلامات هواشناسی و اعلام هشدارهای هواشناسی به شناورهای عملیاتی و هدایت شناورهایی که اعلام شرایط اضطراری کرده اند از ساحل می توان موجبات پیشگیری از وقوع حوادث و موفقیت در مدیریت بحران های دریایی را فراهم نماییم.

پیشنهادات تحقیق:

هر تحقیق علمی علاوه بر انجام رسالت خود، ضرورتاً نیازمند ارائه طریق و پیشنهادات در مورد موضوع مطالعه و موارد مشابه است تا راهنما و چراغ راه دیگر افراد علاقمند که احتمالاً در آینده در آن راه قدم گذاشته و یا از نتایج بدست آمده استفاده می نمایند باشد. براین اساس پیشنهادات ذیل ارائه می گردد:

۱- در بخش نیروی انسانی متخصص برای برطرف کردن کمبود نیروی انسانی متخصص باید نامه نگاری با سازمان بنادر مرکزی انجام و درخواست جذب نیرو های متخصص از مراکز دانشگاهی و سازمان های دریایی مرتبط با توجه به طی نمودن برخی دوره های عمومی و تخصصی دریایی از سوی این مراکز و برنامه ریزی دوره های آموزشی عملی دریایی قبل از بکارگیری در ماموریت های محوله مرکز هماهنگی جستجو و نجات دریایی سازمان بنادر و دریانوردی نمایند.

۲- در ارتباط با با دوره های آموزشی توصیه می شود دوره ها بصورت منظم و در بازه زمانی همچون سه ماه یا ۴ ماه یکبار دوره های آموزشی ضمن خدمت کوتاه مدت (نظری و عملی) برگزار و دوره های عملی همراه با سناریوها و مانورهای مدیریت بحران به صورت تمرینی انجام تا سطح علمی افراد تیم به روز و دوره ها خسته کننده و بدون بازخورد نباشد.

۳- با توجه به سختی های شغل جستجو و نجات دریایی برای بهبود انگیزش و رضایت شغلی افزایش پلکانی حقوق، ارائه پاداش مالی و معنوی (همچون سفرهای زیارتی همراه با خانواده) و مرخصی های تشویقی پیشنهاد می شود.

۳- توجه خاص به آموزش و ارتقای مدرسین مرکز جستجو و نجات دریایی و جذب نیروهای متخصص در حوزه دریایی از افسران دانشکده های دریایی

۴- برنامه ریزی جهت استفاده بهینه از امکانات کارگاهی در طول مدت خدمت و نمایش مستندات عملیات جستجو و نجات و تجزیه و تحلیل عملیات توسط فرماندهان و مدیران مرکز جستجو و نجات دریایی

۵- برنامه ریزی برای بکارگیری پزشکان متخصص واحداث اتاق فرماندهی و آموزش از راه دور و آموزش پزشک یاران روی شناورهای جستجو و نجات دریایی در هنگام نیاز به انواع کمکهای پزشکی جهت خود ارزیابی کارکنان عملیاتی جستجو و نجات دریایی و ارتقای سطح علمی آنها

۶- با توجه به بررسی سوانح دریایی توسط کمیته بررسی سوانح اداره کل بنادر و دریانوردی پس از وقوع و اتمام بررسی سناریوهای پیشگیری و کنترل بحران پیرامون موضوع خاص با مستندات آن برای آموزش کارگاهی (عملی) در محیط کار به کلیه کارکنان مرکز جستجو و نجات دریایی نمایش و به صورت عملی اجرا گردد.

۷- بهتر است ایمنی و مدیریت بحران سوانح دریایی توسط کارشناسان بررسی سوانح و مرکز جستجو و نجات دریایی برای کلیه دریانوردان برگزار و نحوه همکاری و انجام برخی اقدامات پیشگیرانه اولیه بخصوص انفجارهای متعدد مخازن سوخت و جلوگیری از نشت مخازن سوخت و کالاهای خطرناک پس از وقوع سوانح قبل از رسیدن نیروهای مرکز هماهنگی جستجو و نجات دریایی، آموزش و گواهینامه آموزش های اولیه مدیریت سوانح (مدیریت بحران سوانح و مخاطرات دریایی) صادر و کلیه کارکنان و خدمه شناورهای تجاری، صیادی، نیروهای مسلح، هلال احمر، شیلات، محیط زیست و... علاوه بر داشتن گواهینامه های شایستگی دریانوردی این نوع گواهینامه را قبل از اعزام به دریا و خروج از اسکله به مبادی ارائه نمایند.

²⁵ - Marine Rescue Co-ordinate Center (MRCC)

منابع

منابع فارسی

- آبتین، عبدالعزیز؛ زارع، حیدر؛ حقی چوبر، رویا (۱۳۹۴)، شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر سیستم آموزشی موسسات دریایی استان بوشهر با استفاده از AHP فصلنامه پژوهش در مدیریت آموزش علوم دریایی، شماره ۳
- ایری، سعید؛ توماج، یحیی، (۱۳۹۷)؛ شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر در مدیریت بحران مخاطرات دریایی (مورد مطالعه بندرودریانوردی چابهار، فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۷، صص ۵۶-۸۲ <http://www.Tajournals.com>
- اسماعیلی محمد امین، ایزدپناه طاهر، مدنی زادگان مهدی (۱۳۸۶) "ارزیابی خطر تکرار سوانح دریایی با استفاده از پایگاه داده طراحی شده در پروژه مدیریت بحران بندر امام(ره)" مجله بندر و دریا شماره ۱۲، آذر و دی ۱۳۸۶، صص ۱۲۰-۱۲۴.
- باقری، حسین(۱۳۹۴). ارزیابی عملیات تجسس و نجات در ارتقا ایمنی بنادر و ارائه راهکارهای مناسب (مطالعه موردی استان بوشهر). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی خارگ.
- پورکریمی، جواد؛ قاضی، ابوذر. (۱۳۹۱). نظام جامع آموزش: الگویی برای آموزش های تخصصی جمعیت هلال احمر، فصلنامه امداد و نجات، شماره ۴، ۱۶-۱.
- پاشازاده، سکینه؛ مولانا، ناصر؛ عسکریان، مصطفی(۱۳۹۳). بررسی عوامل اثربخش بر برنامه های اجرایی امداد و نجات و تاثیر آن برای کمک به مناطق آسیب دیده از دیدگاه امدادگران جمعیت هلال احمر استان تهران. پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد گرایش: مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی. پرتال استانداری سیستان و بلوچستان(۱۳۹۸). <https://www.sbportal.ir/fa/cities/chabahar>.
- تقی خانی، شهاب؛ محمدی، علی (۱۳۹۲) آشنایی با گروههای مردمی داوطلب واکنش اضطراری محلات(دوام) در شهر تهران. تهران: انتشارات سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران.
- تنبرگ، دیودونیه (۱۳۷۳). مدیریت بحران. ترجمه محمدعلی ذوالفقاری اصل، تهران: حدیث.
- ثموری، محمد امین، (۱۳۶۹). نقش آموزش در روابط کار سازمان امور اداری و استخدامی، نشر ترمه
- جهان بین، حسن (۱۳۹۶). فرایند آموزش کارکنان، مرکز بهداشت استان آذربایجان شرقی، <https://eazphcp.tbzmed.ac.ir>
- جعفری، میترا(۱۳۹۶). بررسی تاثیر آموزش کارکنان بر کیفیت خدمات ارائه شده با نقش تعهد سازمانی کارکنان شرکت توسعه خدمات دریایی بقاء استان هرمزگان پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، دانشکده علوم انسانی رشته: آموزش و بهسازی منابع انسانی
- حسین زاده، روح الله (۱۳۹۱). تأثیر آموزشهای ضمن خدمت بر اثربخشی افسران دانشگاه هوایی شهید ستاری. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران- مرکزی.
- دفت، ریچارد ال؛ تئوری سازمان و طراحی ساختار، علی پارسائیان وسیدمحمد اعرابی، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی، ۱۳۸۸، جلد دوم، صص ۱۰۶.
- دانایی فرد، حسن؛ نصیری، معصومه(۱۳۹۰). ارتقای آمادگی استراتژیک برای مدیریت بحران در بیمارستان های دولتی و خصوصی فصلنامه ی مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۸، ۱۲۳-۱۴۰.
- رضوانیان، صادق(۱۳۹۰) شناسایی عوامل موثر بر انگیزه شغلی دریانوردان ایرانی شاغل بر کشتی های تجاراس اقیانوس پیما (مطالعه موردی: شرکت ملی نفتکش)، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر.
- رضایی پناه، نادر و پارسی زاده، فرخ، (۱۳۸۰)، بررسی میزان آگاهی و تاثیر آموزش در کودکان و نوجوانان، ناشر: موسسه بین المللی زمین شناسی و مهندسی زلزله
- رضوانی، حمیدرضا، (۱۳۸۵) مدیریت بحران در سازمان، ماهنامه تدبیر- سال هجدهم- شماره ۱۷۰

- زراعتگر، حمید؛ پناهی، روزبه؛ رحمانی، ایرج؛ (۱۳۸۹)، آنالیز سوانح دریایی در کشور با تاکید بر منطقه بندر عباس، پژوهشکده حمل و نقل، زمستان.
- رمزگویان، غ، (۱۳۷۵)، تحقیقی پیرامون رابطه آموزش و بهره وری و شیوه های علمی ارتقا بهره وری، ناشر: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- سازمان بنادر و دریانوردی (۱۳۹۴). طرح ملی جستجو و نجات دریایی ایران.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۹۳) مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت) مرکز تحقیق و توسعه ی علوم انسانی.
- شریعتمداری، مهدی؛ حاتمی، جواد؛ اسکندری، احمدرضا و بابامرادی، رسول. (۱۳۹۳). بررسی چگونگی تأثیر آموزش های ضمن خدمت کارکنان سازمان سنجش آموزش کشور بر بهبود عملکرد آنها، فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی؛ سال چهارم، شماره پنجم، ۱۷۵-۱۹۹
- شکیب، حمزه و علی مقدسی موسوی (۱۳۸۹) «مدیریت بحران در پایتخت». مجموعه مقالات دومین سمینار ساخت و ساز در پایتخت. دانشگاه تهران.
- عباس زادگان، سیدمحمد، ترک زاده، جعفر، (۱۳۸۱)، نیازسنجی آموزشی در سازمان ها، چاپ اول، تهران: شرکت سهامی انتشار عبدالحمیدی، حسین، (۱۳۷۹)، متون اسلامی، تهران، انتشارات معارف، چاپ اول
- فتحی و اجارگاه، کورش (۱۳۸۳). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، سازمان سمت، تهران
- فتحی و اجارگاه، کورش (۱۳۷۶). آشنایی با آموزش ضمن خدمت کارکنان: وزارت آموزش و پرورش اداره کل آموزشهای ضمن خدمت.
- فتحی و اجارگاه، کورش (۱۳۷۶) درآمدی بر برنامه ریزی ضمن خدمت، انتشارات سرآمد سروش.
- فریدونی، س (۱۳۸۷)، بررسی نگرش خلاقانه مدیر در مواجهه با موقعیت بحران در سازمان های آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا
- کیان پور، غلامرضا، (۱۳۶۴)، تربیت نیروی انسانی برای بازرگانی و صنعت، ناشر: انتشارات جنگل گلستانی، احسان (۱۳۹۳)، بررسی عوامل موثر بر جمع آوری مستندات با هدف بهبود فرایند بررسی سوانح دریایی در ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار
- معمدی، مجید (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی (مطالعه موردی: آموزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه) فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ص ۲۹-۱۹
- میر سپاسی، ناصر، (۱۳۸۷)، مدیریت استراتژیک و منابع انسانی در روابط کار، نشر ترمه، چاپ دوم
- مطلبی، ابوطالب؛ عدلی، فریبا؛ سیاری، حبیب الله؛ (۱۳۸۸) پایان نامه برای دریافت درجه ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی با موضوع، رابطه ی انواع آموزش با مدیریت بحران دریایی در سازمان بنادر و دریا نوردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، دانشکده علوم انسانی
- مرکز هماهنگی جستجو و نجات دریایی (۱۳۹۸)، گزارش سوانح شناورهای ایرانی و عملکرد مراکز هماهنگی نجات دریایی اداره کل بنادر و دریانوردی استان سیستان و بلوچستان از تاریخ ۱۳۹۳ الی ۱۳۹۷.
- مدیریت حقوقی سازمان بنادر و کشتیرانی، (۱۳۸۲).
- مرکز آموزش مدیریت دولتی (۱۳۹۵)؛ دستنامه مدیریت بحران، ویرایش اول
- میرکمالی، سید محمد، (۱۳۷۸)، رهبری و مدیریت نظامی آموزش، انتشارات سیطرون
- نصیری، حسین، (۱۳۸۵)، اصول و مبانی مدیریت، ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

نجاتی، جهانگیر؛ روانشاد نورامین، امیر سعید؛ رزمجویی، دامون؛ سعیدی، سید ناصر؛ دباغیان نژاد، رضا (۱۳۹۲). بررسی اثرات آموزش بر کاهش سوانح دریایی شناورهای غیرکوانتسیونی، فصلنامه دیدگاه شماره پاییز ۱۳۹۲، مرکز بررسی ها و مطالعات راهبردی سازمان بنادر و دریانوردی

یزدان پناه، مهشید (۱۳۸۱)، برنامه ریزی و مدیریت بحران، نشریه تدبیر شماره ۱۲۷، آبان ۱۳۸۱

منابع لاتین

- American Management Association (AMA); 2003 AMA Survey: Crisis management and Security issues
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual review of psychology*, 60, 451-474
- Boudreaux, B. (2005). Exploring a multi-stage model of crisis management: Utilities, hurricanes, and contingency. (M. A. Dissertation), University of Florida, Gainesville. Retrieved from http://etd.fcla.edu/UF/UFE0010486/boudreaux_b.pdf.
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103-120.
- Huapu, Q., (2013). Study About Volunteer Groups' Involvement in China Maritime Search and Rescue. MSc Thesis, World Maritime University, Sweden.
- ICAO, (2016). Regional and Inter-Regional Workshop on the Provision and Improvement of SAR, Seychelles.
- port of Los Angeles, (2013).
- Radwańska, M., "Human error – thr root cause of marine claims," International Maritime English Conference IMEC 21, Szczecin-Poland, (2009).
- Stephens, K. K., Dailey, S. L. (2015). Human Resources Development in a Technology Infused Workplace. *infused workplace*. In M. Khosrow-Pour (Ed.), *Encyclopedia of information science and technology* (3rd ed; 3694-3702). Hershey, PA: IGI Global.
- Salas, E., Wilson, K., Priest, H., & Guthrie, J. (2006). Design, Delivery, and Evaluation of Training Systems, in G. Salvendy (ed.), *Handbook of Human Factors and Ergonomics*, 3rd edn (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons), 472-512.
- Schneider, K. (2014). *Transfer of Learning in Organizations*; Springer International Publishing, Switzerland.
- Salas, E., & Stagl, K. C. (2009). Design training systematically and follow the science of training. *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*, 2nd edn (Chichester: John Wiley & Sons), 59-84.
- United Kingdom Search and Rescue Committee, (2017). *Strategic Overview of Search and Rescue in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*. London, p.1.
- United States National Search and Rescue Committee, (2000). *United States National Search and Rescue Supplement to the International Aeronautical and Maritime Search and Rescue Manual*. Washington DC, p.xxiii.
- Vardarlier, P. (2016) Strategic approach to human resources management during crisis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 235, 24 November 2016, Pages 463-472.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2008). *Human Resource Development*. 5th ed. South Western, Mason.
- Wang, Chao, "Principles and practices towards SAR [Search and Rescue] services : a comparative study on states' approaches to improving maritime SAR" (2006). *World Maritime University Dissertations*. 252. http://commons.wmu.se/all_dissertations/252
- Wooten .L.P and James. E.H, 2004, When firms fail to learn: the Perpetuation of discrimination in the work place, *Journal of Management inquiry*, page 13(1), 23-33

analyzing the impact of practical in-service training specialized short term practical at the crisis management of offshore employee on the quality of marine search and rescue operations (The Case Study of Sistan and Baluchistan Port Authority)

Mohammad Hussein Yar Ahmadzai¹ , Said Eri²

1- Assistant Professor of Chabahar University of Sailing and Marine Sciences

2-Master student of Chabahar University of Sailing and Marine Sciences ,Sailors Chabahar Sea Base(Border of Sistan and Baluchistan) .

Abstract:

Experts today believe that on-the-job training is such a training that is provided to employees in the real work while performing their job duties. This type of training helps individuals gain greater efficiency in fulfilling their existing tasks or the potential on future responsibilities by acquiring the necessary knowledge and skills while integrating them with job's experiences to be able to promote to the higher organizational career and enterprise qualifications. To verify, in-service training courses increase the discipline and skills required of employees, increase employee alignment and alignment with the organization, increase job satisfaction and improve employee morale, reduce staff accidents and injuries, improve knowledge and staff strength. Among employees, increasing support for organizational change, enhancing empathy and cooperation, and increasing employee productivity. Therefore, the purpose of this study is to evaluate the impact of short-term specialized on-the-job training at the staff crisis management on the quality of search and rescue operations. This research is a descriptive-correlational study and the statistical population includes 130 staff members and managers of search and rescue maritime and safety experts and operational sailors of sailing boats of Sistan and Baluchistan Province Port Authority. The data were collected through a researcher-made questionnaire, which was analyzed by SPSS software using Pearson correlation coefficient and regression analysis. There is a relationship between in-service short-term specialized training in staff maritime crisis management and the quality of offshore search operations. The findings indicate that short-term maritime crisis management training is needed to improve the quality of maritime search operations and to handle all the accidents and marine casualties in the high seas it is better to consider short-term in-service specialized training in maritime crisis management special and important.

Keywords: Staff training, Short service training, Marine Vessel Search Operations, Crisis Management