



مرکز ملی باوردهای علمی و فناوری

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی

نتایج برآمده از اجرای طرح پژوهشی ارزیابی سطح شایستگی

دریانوردان

علی مرادی، کارشناس مسوول مرکز تحقیقات، مدیر پروژه

نادر پسنده، رییس اداره امتحانات و صدور گواهی نامه های دریانوردی، ناظر پروژه

حمید ودادی، پژوهشگر مطالعات فرهنگی و اجتماعی مشاور مرکز تحقیقات،

مجری پروژه

چکیده

به منظور ارزیابی سطح شایستگی دریانوردان، پژوهشی صورت گرفته است که به جنبه‌های مختلف شایستگی‌ها می‌پردازد.

از حیث تربیت و پرورش منابع انسانی دریانورد چه در چارچوب برنامه‌های آموزشی کلاسیک و دانشگاهی و یا تدوین محتوای آموزشی برای ارتقاء آموزش حین خدمت، کارکرد اصلی «ارزیابی» حایز اهمیت است. این کارکرد را می‌توان در سه موضع جستجو کرد: الف) تربیت منابع انسانی دریانورد ب) ارتقا سطح دانش تخصصی، مهارتی و حرفه‌ای و ج) تولید دانش، نشر و تسهیل کاربردهای آموزشی در فضای حرفه دریانوردی.

به این ترتیب و در راستای کارکردهای یاد شده از یک برنامه ارزیابی انتظار می‌رود تا به نحو شایسته پاسخ‌گوی نیازهای جامعه دریانوردی در حوزه‌های آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی و تصمیم‌سازان فرایندهای آموزشی باشد. این پاسخ، نقش قابل توجهی در توسعه پایدار و محتوای آموزش‌های دریانوردی کشور خواهد داشت، ضمن

آن که در بُعد تقویت کیفیت فعالیت‌ها، می‌تواند فضای کار و حرفه دریانوردی را نیز تحت تاثیر قرار دهد.

از سوی دیگر، حرفه دریانوردی، حرفه‌ای در ابعاد بین‌المللی است و در چنین موقعیتی، چنانچه مراکز آموزشی و پرورشی دریانوردی و فضاهای مدیریتی بخواهند به طور مطلوب به ایفای نقش بپردازند لازم می‌نماید تا حاصل عملکرد خویش را در فضای کار، ارزیابی کنند. همراه با آن، نیاز است تا به طور کامل، نظر جامعه‌های مختلفی که مرتبط با جامعه دریانوردی است دریافت و به عنوان مبنای قضاوت قرار گیرند.

پژوهش از ماهیتی «توصیفی» برپایه «پیمایش» بهره‌مند است و نتایج ارزیابی را برای حداقل دوازده فرایند و یکصد و پانزده شاخص برای دریانوردان شناورهای بالای ۳۰۰۰ تن ظرفیت، بین ۵۰۰ تا ۳۰۰۰ تن ظرفیت و زیر پانصد تن، از منظر نگاه بهره‌برداران، دریانوردان ارشد، مراکز آموزشی و خودارزیابی (ارزیابی دریانورد از کیفیت فعالیت خود)، گزارش می‌دارد. همراه با آن، ارزیابی مقایسه‌ای بین عملکرد دریانوردان ایرانی و غیرایرانی نیز محقق شده است.

کلمات کلیدی: سطح شایستگی دریانوردان، منابع انسانی، ارزیابی، آموزش

مقدمه

با توجه به آن که منابع انسانی شایسته با ارزشمندترین سرمایه سازمان ها و شرکت‌های معاصر هستند. مدیریت عملکرد و ارزیابی شایستگی آنان می‌تواند به ایجاد و حفظ مزیت‌های رقابتی و همچنین تحقق عملکرد سازمانی مطلوب کمک اساسی کند. طراحی و تدوین یک نظام ارزیابی شایستگی و یا به عبارتی سیستم شایستگی سنجی یکی از روش‌های موثر برای توسعه منابع انسانی و در نهایت توسعه رفتارهای سازمانی و ارتقای قابلیت‌های اداری - سازمانی است.

ارزیابی شایستگی و شایستگی سنجی به پشتوانه تعیین اهداف سازمانی شفاف و بیان آسیب‌ها و به الزام، بازنگری مستمر و منظم، از جمله ابزار مدیریتی ساختارمند و موثر برای تبیین راه‌کارها و راهبردهای توسعه‌ی منابع انسانی در زیربخش آموزش‌های بنیادی، توسعه‌ای، کاربردی، ضمن خدمت و ارتقاچویی اداری - سازمانی است.

ارزیابی شایستگی، بحثی جدای از مدیریت عملکرد و یا ارزیابی عملکرد است، هرچند که در حوزه منابع کلاسیک سازمانی، دو مقوله ارزیابی عملکرد و مدیریت عملکرد نیز متمایز از یکدیگر می‌باشند.

در منابع کلاسیک سازمانی، مدیریت عملکرد یک فرایند وسیع‌تر و جامع‌تر است و بر شفاف سازی انتظارات متقابل، نقش حمایتی مدیران به عنوان مربی و نیز برآینده تاکید دارد. این در حالی است که ارزیابی عملکرد یک رویکرد گذشته گراست و به طور عمده متکی بر آثار حاصل از عملکردهای گذشته است.

در این میان، ارزیابی شایستگی، به نیازهای توسعه‌ای تمرکز دارد و در سطحی وسیع‌تر، موضوع مدیریت عملکرد را تحت پوشش خود قرار می‌دهد.

ارزیابی شایستگی از مهم‌ترین پیش‌رفت‌های اخیر در حوزه مدیریت منابع انسانی

است. این موضوع (ارزیابی شایستگی) به لحاظ ارتباط تنگاتنگ و مستقیمی که با مجموعه انتظارات و اهداف در صنعت کشتی‌رانی و منابع انسانی دریانورد دارد فوق‌العاده حایز اهمیت و ارزش دیده شده و بر این اساس در ارزیابی‌های به کار گرفته شده برای سطح سنجی شایستگی دریانوردان همیشه به عنوان یک مفهوم راهبردی (استراتژیک) تلقی می‌گردد.

ارزیابی شایستگی از چهار جهت حایز اهمیت بوده و ضرورت توجه به آن را در زیربخش جامعه دریانوردی مورد تاکید قرار می‌دهد.

الف) هم‌ترازی با استانداردهای پذیرفته شده صنعت دریانوردی (کنوانسیون‌ها).

ب) ایجاد پیوند بین اهداف آموزش‌های دریانوردی با شایستگی‌های محوری

ج) بهبود سازمانی، پرورش و آموزش دریانورد

د) تعیین سطح برخورداری از دانش ضروری نظری و درک و مهارت حرفه

دریانوردی از سوی دریانورد.

بدون تردید، ارزیابی سطح شایستگی دریانوردان به وجهی غیرمستقیم چندین موضوع کُنشی و تعاملی را مورد سطح‌سنجی قرار می‌دهد. به عبارتی چون ارزیابی شایستگی قوی‌ترین پیوند را با اهداف آموزشی، سازمانی، جامعه بهره‌بردار (شرکت‌های کشتی‌رانی و مالکان) و فرماندهی کشتی دارد لذا آن را می‌باید موضوعی چند بُعدی دید که بر «رفتار»، «مهارت‌ها»، «ارزش‌های مشترک» و «مفاد کنوانسیون» تاکید دارد. در نهایت می‌توان این نتیجه را استخراج نمود که ارزیابی شایستگی بر توافق در باره اهداف، نیازمندی‌های آموزشی، مهارت‌ها و برنامه‌های توسعه فردی، سازمانی مبتنی می‌باشد.

پیشینه موضوع شایستگی (شغلی - رفتاری)

در سال‌های معاصر، نیاز به وجود یک سیستم ارزیابی سطح شایستگی دریانوردان برای مالکان کشتی و بهره‌برداران مستقیم از فعالیت دریانوردان، هم‌چنین سازمان‌های دریانوردی و حمل و نقلی دریایی و نیروی دریایی کشورها در بخش نظامی به وجود آمده است. این نوع از ارزیابی و ارزش‌یابی در نظر دارد تا جدای از موضوع آموزش و قابلیت‌های درسی و فراگیری به مفهوم کیفی شایستگی در ابعاد «رفتاری» و «منش ارتباطی» بپردازد.

مفهوم شایستگی رفتاری در فضاهای شغلی ابتدا توسط بویاتزیس [۱] در سال ۱۹۸۲ مطرح شد. او این مفهوم را توسعه داد و با تحقیق خود نشان داد که مجموعه‌ای از عوامل (و نه فقط یک تا چند عامل عام قابل استنباط از فضاهای عمومی شغلی) وجود دارند که کارکنان شایسته را، بر اساس الگوهای انتظاری از سطح مطلوب شایستگی، معین می‌کنند.

پس از بویاتزیس، وودراف [۲] در سال ۱۹۹۰ میلادی. این مبحث را از این منظر مورد توجه قرار داد که: شایستگی رفتاری به عنوان یک مجموعه از ابعاد رفتاری است که بر عملکرد شغلی تاثیر می‌گذارند. رویکرد رفتاری به شایستگی، عمومی‌ترین رویکرد پذیرفته شده و مبنای همه چارچوب‌های شایستگی است و به این ترتیب بین «شایستگی رفتاری» و «شایستگی‌های شغلی» (که به طور عمده جوانب آموزشی و تخصصی و حرفه‌ای را نیز شامل می‌شود) تمایز قابل می‌شوند.

شایستگی رفتاری دریانوردی در بریتانیا به عنوان یک بخش اساسی از فرآیندهای تدوین استانداردها برای صلاحیت‌های شغلی - حرفه‌ای دریانوردی است. این استانداردها، اولین زیرساخت استانداردهای لازم برای انجام وظایف و فعالیت‌های

(عمومی) تعریف شده در شناور را مشخص می‌کنند. در تمامی موارد، از همین استانداردها برای صدور گواهینامه‌های دریانوردی استفاده می‌شود.

در استانداردهای کشور انگلستان، عنصر شایستگی شغلی دریانوردی بیان‌گر آنچه هست که افراد در حوزه‌های کاری (به شکل عمومی) بایستی قادر به رعایت و کاربرد آن برای انجام مهارت‌های حرفه‌ای باشند. شایستگی‌های مورد نظر در این رویکرد، بر اساس آنچه که بر رفتار افراد (دریانوردان) تاکید دارد (و نه بر مهارت‌های آنان) تعریف می‌شود. به این ترتیب در شایستگی سنجی کارکنان بر موضوع‌های «دانشی و مهارتی» آنان تاکید نمی‌گردد و آنچه مورد توجه است که با «رفتار» در رابطه قرار می‌گیرد.

در حوزه مطالعات در رابطه با شایستگی دریانوردان می‌توان از طریق تحلیل آنچه که افراد (دریانوردان) در نقش‌های ویژه رفتاری باید قادر به انجام آن باشند، اقدام کرد و در این چارچوب مفهومی، شاخص‌ها و استانداردهای آن را وضع کرد.

تمایز و تفاوت شایستگی رفتاری و شایستگی شغلی

واژه «شایستگی» در عین حالی که می‌تواند هر دو موضوع شایستگی رفتاری و شایستگی شغلی را در برگیرد اما، مبحث شایستگی رفتاری، خود به منزله‌ی یک مفهوم مستقل نیز مطرح می‌باشد و عموم سازمان‌ها برای دسترسی به شناختی جامع و یا نسبی از آن، خود را نیازمند به آن می‌بینند. شایستگی رفتاری به مجموعه کنش‌ها و واکنش‌هایی که یک فرد باید به منظور انجام کارها و وظایف شغلی خود به طور شایسته نشان دهد، اشاره می‌کند.

وودراف [۳] (۱۹۹۱) معتقد است به منظور پرهیز از هرگونه اختلاط معنایی و مفهومی بین شایستگی رفتاری و شایستگی شغلی (حرفه‌ای، دانشی) باید معنای این دو

از هم جدا شوند. وودراف بر این باور است که شایستگی رفتاری یک مفهوم مرتبط با نظام شخصیتی و صفاتی فرد است که به ابعاد رفتاری موثر در عملکرد شایسته اشاره دارد. در حالی که «شایستگی شغلی» یک مفهوم مرتبط با دانش کار است که بر حوزه‌های کاری که فرد در آن تجربه عملی و یا آموختگی کلاسیک (دانشگاهی) دارد متمرکز است.

در زیربخش دریایی و دریانوردی شایستگی سنجی دریانوردان و حوزه‌های میدانی مورد مطالعه، حوزه و موضوع شایستگی شغلی از شایستگی رفتاری تفکیک شده است و در این تفکیک نیز عملاً معیارهای شایستگی سنجی شغلی از شایستگی سنجی رفتاری جدا شده‌اند از طرف دیگر باید تاکید داشت که در شایستگی سنجی رفتاری دریانوردان، به نحو رسمی از «شایستگی» نام برده شده و برای آن ارزشی فراتر از شایستگی سنجی شغلی قایل شده‌اند و به صراحت این نکته را تاکید می‌کنند که این سطح شایستگی رفتاری است که می‌تواند شایستگی شغلی را نیز پوشش دهد. در این زمینه این مثال ذکر می‌شود که «موضوع مسوولیت‌پذیری و تعهد شغلی» جزو شاخص‌ها و معیارهایی است که در شایستگی سنجی رفتاری آورده می‌شود. این شاخص به خوبی شایستگی شغلی را نیز دربر می‌گیرد و علت این شمول (و در برگرفتنی) آن است که، هنگامی فرد در برابر شغل خود دارای «رفتاری» مسوولیت‌پذیر باشد و خود را در «رفتار شغلی» متعهد به رعایت اصول حرفه‌ای و دانشی بداند، شایسته‌تر به «وظایف شغلی» خود می‌پردازد.

در همین راستا، نشان داده شده است: کارکنانی که در سطح بالایی از شایستگی رفتاری باشند، در سطح بالایی از شایستگی شغلی نیز قرار دارند [۴] (۱۹۹۷- Ulrich).

به طور کلی، رویکرد شایستگی که جزو لاینفک رشد (آموزش و) مدیریت منابع انسانی شده است، به عنوان یک روش اساسی نیز برای آسیب‌شناسی، نظام‌مندی و بهبود جنبه‌های مدیریت منابع انسانی به کار برده می‌شود. رویکرد شایستگی به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تا عملکرد شغلی و حرفه‌ای‌شان را بهبود بخشیده و تضمین دهند که واحد منابع انسانی، خدمات با ارزش افزوده‌ای در حمایت از اهداف کسب و کار را فراهم می‌سازد [۵] (آرمسترانگ، مایکل، ۱۳۸۶).

در واقع، بر اساس پروفایل شایستگی رفتاری می‌توان عملکرد عالی (شایستگی‌های شغلی عالی) را از عملکردهای ضعیف (شایستگی‌های شغلی ضعیف) متمایز ساخت.

بسیاری از سازمان‌های دریایی و مطابق با نظریه Bengt schager روانشناس دریانوردی^۷ یک رویکرد کامل دوگانه، که کاربرد شایستگی‌های رفتاری و ارتباط با شایستگی‌های عمومی شغلی را (بدون ارزیابی فنی، دانشی و آموخته‌های حرفه‌ای) پوشش می‌دهد می‌پذیرند که به این مجموعه و به صورت عمومی، ارزیابی شایستگی‌ها^۸ گفته می‌شود. به این ترتیب و چنانچه بر این اصطلاح دوگانه تاکید ورزیم، این نوع ارزیابی شایستگی‌ها، هم به شایستگی رفتاری متوجه است و هم به شایستگی شغلی می‌پردازد.

-
- 1-A New Personnel Appraisal System For the Maritime industry by Bengt Schager M.Sc.
Maritime Psychologist Marine profile Sweden AB 2008
2-Competencies
3-Behavioural anlysis

سطح‌های تحلیل رفتاری^۹

تحلیل شایستگی‌های رفتاری برای دریانوردان (بر اساس آنچه که از سال ۱۹۹۸ به این سو صورت گرفته است)، در سه سطح انجام می‌شود.

- الف) در سطح سازمانی که به سمت شایستگی‌های محوری پرداخته می‌شود.
- ب) در سطح نقش‌های عمومی دریانوردان که به طور مشترک مورد نیاز همه دریانوردانی است که در شناور حامل اجرای یک نقش خاص (وظیفه مشخص) بوده و نقش آنان طی یک رابطه هم‌آمیخته رفتاری با نقش خاص دیگران پیوند می‌خورد.
- ج) سطح نقش و شخصیت فردی، که طی آن به مطالعه موردی (به عنوان مثال در رابطه با یک فرد مشخص و بنا بر یک نیاز مشخص) توجه می‌شود.

سطح شایستگی‌های عمومی و فردی

معیارها و تاکیده‌های مورد نیاز برای تعیین شایستگی‌های نقش عمومی یا فردی را می‌توان بر موارد زیر استوار نمود. این عناصر نشانه شایستگی‌هایی هستند که سازمان بر آن‌ها تاکید دارند.

الف) رفتارهایی که از نظر سازمان دریایی و دریانوردی و سیستم کشتی‌رانی، «ارزشمند» تلقی می‌شوند.

ب) الگوهایی که با توجه به رفتارهای محوری دریانوردی (ارایه خدمات دریانوردی در چارچوب نقش‌ها در کشتی) می‌باید بر آن‌ها تاکید کرد.

ج) چه نوع رفتارهایی باعث تقلیل (کاهش) اثر فعالیت فرد در کار و وظیفه محوله

می‌شود.

د) افراد دربانورد با اتخاذ چگونگی رویه‌ها و منش‌های رفتاری، کار خودشان را به نحو موثر و مطلوب انجام می‌دهند.

مطالعات نشان می‌دهد، [۶] تمامی شاخص‌های موردنظر از حوزه‌های رفتاری، که می‌توانند تحلیل مورد نظر فوق را پوشش دهند (و تاکنون شناخته شده و بر آن‌ها تایید نظری و اجرایی وجود دارد)، در سرفصل‌های زیر تعریف می‌شوند.

- انگیزه‌های شخصی
- نتیجه‌گرایی مثبت
- تفکر خلاق (نوآورانه) - ابتکار عمل
- دانش نظری - تجربی
- برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی
- حل مساله و راه‌کار مقابله با شرایط ناهنجار عارضی
- رهبری و مدیریت
- کار تیمی و گروهی در شناور
- روابط میان فردی.
- روابط بین فرهنگی (سایر دربانوردان غیر متعلق به فرهنگ خود).
- توانایی برقراری ارتباط.
- توانایی تطبیق با شرایط و مدیریت تغییر و فشار.
- مهارت‌های کاربردی و عملی.
- سلامت آگاهی
- داوری

- ثبات قدم و وفاداری
- تشریک مساعی
- کارمایه (انرژی کار).
- انگیزه - انگیزش - انگیزندگی.
- پختگی - رشد کاری
- توانایی آموزش پذیری
- حسن نظم
- رعایت مسایل ایمنی
- قابلیت اعتماد
- فرمان پذیری و درک فرمان
- هوشیاری و گوش بزنگی
- جامعه پذیری
- تحمل فشار روانی
- بلوغ اجتماعی
- وضع ظاهر و رفتار ظاهری رابطه
- جدیت
- اعتماد به نفس
- سطح همبستگی با فرماندهی
- ویژگی های خاص رفتاری (زاید و مطلوب).

با این وجود، هیچ گاه نمی توان به عناصر مندرج در دسته بندی فوق به عنوان یک

یافته استاندارد شده و نهایی شده نگریست که این‌که، برای تدوین و تهیه معیارهای متناسب با شرایط و جامعیتی که برای سطح‌سنجی شایستگی دریانوردان دارای گواهی‌نامه‌های دریانوردی صادره از سوی سازمان بنادر و دریانوردی و دریانوردان خارجی شاغل در ناوگان جمهوری اسلامی ایران مورد انتظار بود، ضمن توجه عمیق و همه‌جانبه به معیارهای بین‌المللی موجود، بر شرایط سازمانی و فرهنگ رفتاری جاری در فضای کار شناورهای تجاری ایران تاکید گردید.

مفاد کنوانسیون STCW¹ و عناصر شایستگی

آیین‌نامه استانداردهای آموزشی و نگهداری محتوی رهنمودهای توصیه شده‌ای با هدف یاری دادن به متعهدین کنوانسیون STCW (و آنانی که در جریان اجرا، کاربرد و یا تحکیم تمهیدات کنوانسیون دخالت دارند) به سمت نوعی از هم‌شکلی برای اجرای تمام و کمال مفاد آن (آیین‌نامه کنوانسیون STCW) است.

توصیه‌های مندرج در کنوانسیون، به‌طور عمده نمایان‌گر روش برخورد با موضوع‌هایی می‌باشد که از طریق IMO¹¹ هماهنگ گردیده‌اند و در جای مقتضی، این امر با مشاوره یا سازمان بین‌المللی کار ILO¹²، اتحادیه بین‌المللی ارتباطات دور و سازمان جهانی بهداشت انجام شده است. رعایت توصیه‌های موجود در کنوانسیون، سازمان‌های دریانوردی و کشتی‌رانی را در دستیابی به هدف‌های خود مبتنی بر برقراری و حفظ بالاترین استانداردهای عملی شایستگی در مورد خدمه تمامی ملیت‌ها و

1- Standard Training & Certification of Watchkeeping

¹¹ - International Maritime Organization

¹² - International Labor Organization.

کشتی‌های تمامی پرچم‌ها یاری خواهد داد.

با توجه به این ماهیت، تحلیل نیازمندی‌های شایستگی که می‌تواند در بر دارنده دو مفهوم جامع شایستگی شغلی^{۱۳} و یا شایستگی رفتاری^{۱۴} باشد باید موارد زیر را در برگیرد^{۱۵}:

- مدیریت هدف و اقدام‌ها بر اساس مفاد عمومی و خاص کنوانسیون.
- این فرایند بر اساس سمت‌های فرماندهی و ارشدیت (مقام و سلسله مراتب سازمانی در کشتی) جاری می‌گردد.
- رهبری
- مدیریت و هدایت مجموعه کارکنان زیردست
- مدیریت فرایند اقدام‌ها در ارتباط با کشتی، بار، سیستم رانش (مهندسی)، محیط زیست، مقابله با خطر، پل فرماندهی (عرشه)، موتورخانه، امور دریایی و بندری، رعایت مقررات و مفاد عمومی ورود به و خروج از بنادر و
- لذا و از نظر کنوانسیون STCW، اجزا زیر، موارد در شمول آیین نامه را در تاکید دارند:
- آنچه که دارنده نقش (بر اساس سمت دریانوردان در شناور) باید بداند و آگاه باشد (دانش نظری).
- آنچه که دارنده نقش (بر اساس سمت دریانوردان در شناور) باید قادر به انجام

4-COMPETENCE

5-COMPETENCY

۶- در متون کلاسیک سازمانی گاه از واژه قابلیت Capability به جای واژه شایستگی شغلی یا رفتاری استفاده می‌شود.

آن باشد (مهارت حرفه‌ای).

●● نوع رفتاری که برای تبدیل دانش و مهارت (داده‌ها) به ستاده‌ها و دستاوردها، مورد نیاز است.

●● نوع رفتاری که با هنجارهای رفتاری و ارزش‌های بنیادین حرفه دریانوردی، فرهنگ سازمانی و ادبیات کار دریانوردی در سطح بین‌المللی سازگار باشد. تحلیل دانش و مهارت را می‌توان از طریق روش «تحلیل وظیفه‌ای» انجام داد و برای ارزیابی سطح شایستگی می‌توان به روش تحلیل شایستگی رفتاری» اقدام کرد.

تحلیل وظیفه‌ای و تحلیل شایستگی رفتاری

در اقدام‌های انجام شده برای ارزیابی سطوح شایستگی دریانوردان و به لحاظ نوع و ماهیت حرفه دریانوردی که با فضاها معمول شغلی - حرفه‌ای متفاوت است، همیشه از هر دو روش فوق (تحلیل وظیفه‌ای و تحلیل شایستگی رفتاری) بهره‌برداری و استفاده شده است. در این کارکرد، تحلیل وظیفه‌ای مبتنی بر روش تعیین استانداردهای شایستگی شغلی برای حرفه دریانوردی است.

کنوانسیون STCW برای تامین مختصات آن، ابتدا هدف کلی شغل را بیان کرده و سپس وظایف کلیدی آن را تعیین نموده است. به همین جهت و طی جدول‌های چهارستونی با توجه به شغل و سمت دریانورد، عناصر مورد تاکید را به ترتیب (از سمت راست صفحه به سمت چپ صفحه) برای هر یک از ستون‌ها مذکور ساخته است.

عنوان ستون‌ها (از سمت راست) به شرح زیر است:

معیارهای ارزیابی شایستگی	روش‌های ابزار شایستگی	دانش، درک و مهارت	شایستگی

ماهیت جدول فوق بر مبنای زیر استوار است.

- برای انجام نقش (سمت دریاورد در شناور) چه کارهایی باید انجام شوند.
- دارندگان نقش برای ایفای نقش، دارای چه دانش و مهارت‌هایی باید باشند.
- چگونه شایستگی خود را در ایفای نقش باید ابراز (نمود عینی) کنند.
- شایستگی آنان بر اساس چه معیارهایی باید اندازه گیری شود.

استاندارد شایستگی از منظر کنوانسیون STCW

از نظر کنوانسیون، استاندارد شایستگی به معنی سطحی از مهارت و توانایی‌های رفتاری کنشی است که برای انجام مطلوب وظایف ویژه در کشتی، مطابق با معیارهای مورد توافق بین‌المللی بر اساس نیازهای سمت دریاورد و کلاس شناور باید احراز و در محیط کار ارایه شود.

تعریف محورهای اصلی و سنججه‌ها

به پشتوانه‌ی مرحله‌ی شناخت، ۱۲ محور اصلی که به صورت فرایندی به مجموعه‌ی مفهوم شایستگی شکل می‌دهند به شرح زیر تبیین شدند.

- ۱- مدیریت وظایف
- ۲- رهبری
- ۳- ارتباطات Communication
- ۴- رابطه و بستگی Relationships
- ۵- توسعه فردی
- ۶- قابلیت انطباق با کار، حرفه و محیط

- ۷- انعطاف‌پذیری
- ۸- فرایند مشارکت
- ۹- اقدام
- ۱۰- شوق و انگیزه به کار و حرفه
- ۱۱- ایمنی و مراقبت
- ۱۲- استانداردهای کنوانسیون stcw (شامل دو بخش عرشه و مهندسی).

پس از این مرحله، اقدام به تعریف سنجه‌های ذیل هر محور اصلی شد. سنجه‌ها، مفهوم کلی محور موردنظر را به اجزا ریز، برای تحلیل و تفسیر همه جانبه فراهم می‌آورد. جمع امتیاز سنجه‌های ذیل هر محور، نمره نهایی متعلق به محور اصلی را تعیین می‌سازد.

به عنوان مثال محور اصلی (فرایند) ارتباطات، شامل سنجه‌هایی به این شرح است:

- کیفیت توجه به سخنان فرماندهی (و یا سرمهندسی)
- برقراری ارتباط موثر با رده‌های مختلف در کشتی
- سطح آمادگی برای استفاده بردن از اطلاعات مافوق در موقعیت‌های سخت
- سطح توانایی برای استفاده از واژگان استاندارد ناوبری (بر اساس کنوانسیون stcw)
- سطح برخورداری از دانش مکفی زبان انگلیسی (کنوانسیون stcw).

سطح امتیازها

سطح امتیازها برای ارزیابی طی یک بازه ارزشی ۱ الی ۹ تعریف شده است که پاسخ‌گو بنا به تشخیص خود گزینه موردنظر خویش را در ستون تعیین شده انتخاب می‌کند. ضمن آن و در یک ستون جداگانه سطح اهمیت سنجهی موردنظر را نیز معین می‌سازد. کاربرد این ستون برای تحلیل نتایج ارزیابی حایز اهمیت خواهد بود.

همان‌گونه که پیش‌تر نیز آورده شد، این تحقیق، فقط تاکید بر بیان آثار کمی و داده‌های مقداری حاصل از ارزیابی سطح شایستگی دریانوردان دارد و از حدود این انتظار خارج نشده و ورودی به تحلیل و بررسی علل و چرایی برون‌داده‌ها نداشته است.

یافته‌های مطالعاتی

نتایج حاصل از تکمیل پرسش‌نامه‌ها در خصوص ارزیابی سطح شایستگی به صورت یک جریان پیوسته و طبقه‌بندی شده، فقط متوجه به بیان آماری - کمی یافته‌ها، حاصل از امتیازهای تعلق گرفته از سوی تکمیل‌کنندگان پرسش‌نامه‌ها در چهار جامعه‌ی بهره‌برداران، افسران ارشد، خودارزیابی و مراکز آموزشی در خصوص جامعه‌ی هدف: دریانوردان شناورهای بالای ۳۰۰۰ تن ظرفیت، ۵۰۰ تا ۳۰۰۰ و زیر پانصدتن ظرفیت، هم‌چنین مقایسه‌ی دریانوردان ایرانی و غیرایرانی - شاغل بر ناوگان کشور جمهوری اسلامی ایران - می‌باشد.

چهار جامعه‌ی اظهارنظر کننده که با تکمیل پرسش‌نامه‌ها و انتخاب یکی از امتیازهای مندرج در حد فاصل یک بازه امتیازی بین عدد یک الی نه برای ۹ الی ۱۲ عنوان کلی و بین ۹۵ تا ۱۱۵ معیار، مبادرت به بیان ارزیابی خود نموده‌اند. در نهایت منتهی به یک کارنامه شده که سطحی از امتیاز نسبت به عدد پایه ۱۰۰ درصد را عرضه می‌دارد.

متن تحقیق به تفکیک شامل تمامی فرایندها (محورهای کلی ارزیابی در دوازده موضوع) و معیارها (بین ۹۵ تا ۱۱۵ معیار)، هم‌چنین نتایج کلی (کارنامه‌ها) است که به لحاظ تجمیع یافته‌ها، داده‌های تحقیق به صورت بیان نتایج کلی (کارنامه‌ها) به شرح زیر گزارش می‌شود.

❖ بیان نتایج کلی (کارنامه‌های حاصل از ارزیابی سطح شایستگی).

- ۱- نتایج ارزیابی سطح شایستگی «فرماندهی» و سرمهندسی کشتی‌های با ۳۰۰۰ تن ظرفیت و بیش‌تر، چنین است:
 - ۱-۱ بیش‌ترین سطح امتیاز از نگاه «بهره‌برداران» و پرسش‌نامه‌های خود ارزیابی (که دریانوردان ارشد مبادرت به تکمیل پرسش‌نامه نموده‌اند)، اختصاص به فرایند (محور) شایستگی بر استانداردهای stcw دارد. میانگین کلی امتیاز به ترتیب برای بهره‌برداران و خودارزیابی ۷۳ درصد و ۷۱ درصد (با میانگین کلی ۷۲ درصد) است.
 - ۲-۱ کم‌ترین سطح امتیاز متوجه فرایند (محور)های ارتباطات، قابلیت انطباق با کار، حرفه و محیط شناور، شوق و انگیزه به کار و حرفه و انعطاف‌پذیری می‌باشد. میانگین کلی امتیازها در هر سه محور ارزیابی فوق، ۶۱ درصد از کل امتیازها.
 - ۳-۱ پس از احراز بالاترین امتیاز برابر ۷۲ درصد (میانگین کلی حاصل از نظر بهره‌برداران - ۷۳ درصد و خودارزیابی - ۷۱ درصد)، امتیاز پس از آن، متعلق به فرایند (محور) «ایمنی و مراقبت» است که میانگین ۶۹/۵ درصد از کل امتیاز را به خود اختصاص داده است. برای این فرایند (محور)

ارزیابی با موضوع ایمنی و مراقبت، نظر خودارزیابی ۷۰ درصد و بهره‌برداران ۶۹ درصد از کل امتیاز را متوجه خود ساخته است.

۴-۱ سایر فرایندها (محور) میانگین ۶۳ و ۶۴ درصد از کل امتیازها را متوجه خود نموده‌اند، که از آن جمله به فرایندها (محور) های مدیریت وظایف، رابطه و بستگی و اقدام می‌توان اشاره نمود.

به این ترتیب، میانگین بالاترین امتیاز برای فرایندها (محور) ارزیابی شایستگی بر اساس استانداردهای افسران بخش موتور (کنوانسیون STCW) با ۷۲ درصد و فرایندها (محور) ایمنی و مراقبت با ۶۹/۵ درصد از کل امتیاز بوده و کم‌ترین امتیاز متعلق به چهار فرایندها (محور) ارزیابی برای موضوعهای ارتباطات، قابلیت انطباق با کار و حرفه و محیط شناور، انعطاف‌پذیری و شوق و انگیزه به کار و حرفه با ۶۱ درصد از کل امتیاز است.

۲- نتایج نظر بهره‌برداران، خودارزیابی، فرماندهی، سرمهندسی و مراکز آموزشی نسبت به ارزیابی سطح شایستگی افسران عرشه و مهندسی شناورهای با ظرفیت ۳۰۰۰ تن و بیش‌تر به شرح زیر حاصل شده است.

۱-۲ به پشتهای میانگین امتیازهای اظهار شده نسبت به ۱۲ فرایندها کلی و معیارهای ذیل هر فرایندها، بیش‌ترین امتیاز متوجه فرایندها (محور) ارزیابی سطح شایستگی بر اساس «استانداردهای کنوانسیون STCW» با ۷۳ درصد و پس از آن متوجه به فرایندها (محور) ارزیابی «مشارکت» با ۷۱ درصد از کل امتیاز است. در همین مجموعه، کم‌ترین میانگین امتیازهای اظهار شده، متوجه به فرایندها (محور) ارزیابی «توسعه فردی» با ۴۶ درصد از کل امتیاز است.

- ۲-۲ سطح امتیازهای ارزیابی شده از سوی دریانوردان در چارچوب پرسش‌نامه‌های «خودارزیابی» بیش‌ترین امتیازها را دربرگرفته و سطح امتیازهای ارزیابی شده از سوی «سرمهندسی» نسبت به مجموعه‌ی دریانوردان بخش موتور، کم‌ترین امتیازها را شامل است.
- ۳-۲ کماکان «شوق و انگیزه به کار و حرفه»، قابلیت انطباق با کار و حرفه و محیط شناور و فرایند ارتباطات در سطح پایین امتیازها با میانگین ۶۱-۵۹ را در توجه خود دارد.
- ۳- نتایج مقایسه نظر بهره‌برداران، خودارزیابی، دریانوردان ارشد (مافوقان) و مراکز آموزشی نسبت به ارزیابی سطح شایستگی دریانوردان شاغل بر شناورهای با ظرفیت بین ۵۰۰ تا ۳۰۰۰ تن به شرح زیر قابل گزارش است.
- ۱-۳ دریانوردان این رشته از شناورها، در چارچوب پرسش‌نامه‌های مربوط به «خودارزیابی» بالاترین سطح امتیازها را نسبت به خود بیان داشته‌اند. میانگین سطح ارزیابی حاصل از ده فرایند (محور) ارزیابی در این خصوص معادل ۷۱ درصد از کل امتیازهاست.
- ۲-۳ کم‌ترین سطح امتیاز از سوی «مافوقان» این دسته از شناورها نسبت به مجموعه کادر شناور بیان شده است. میانگین حاصل از مجموعه‌ی فرایندها (محورها)ی ارزیابی در این خصوص معادل ۵۶ درصد از کل امتیازهاست.
- ۳-۳ میانگین سطح امتیاز ارزیابی شده از سوی مراکز آموزشی معادل با ۶۵ درصد کل امتیازهاست و در همین خصوص میانگین سطح امتیاز ارزیابی شده از سوی بهره‌برداران معادل ۶۰ درصد کل امتیازهاست.

۴-۳ شایستگی بر اساس «استانداردهای STCW» با میانگین ۶۳ درصد از کل امتیازها بیش‌ترین و «توسعه فردی» با میانگین ۵۵ درصد از کل امتیازها، کم‌ترین امتیاز را به خود اختصاص داده است.

۴- نتایج مقایسه نظر بهره‌برداران و خودارزیابی در خصوص دریانوردان (ناوبران) کشتی‌های دارای ظرفیت کم‌تر از پانصدتن می‌پردازد. به شرح زیر قابل گزارش است:

۱-۴ در این بخش برای ۹ فرایند (محور) ارزیابی، مبادرت به تکمیل پرسش‌نامه از سوی «بهره‌برداران» و «دریانوردان» این دسته از شناورها در قالب «خودارزیابی»، صورت پذیرفته است. در تمامی محورها، سهم امتیازها برای ارزیابی سطح شایستگی که در چارچوب «خودارزیابی» نهایی شده است، از سهم امتیاز که از سوی بهره‌برداران ارایه شده است بین ده واحد امتیاز (حداکثر) و دو امتیاز (در حداقل خود) بیش‌تر می‌باشد. به عبارتی، «دریانوردان»، امتیاز بالاتری را برای خود در مقایسه با بهره‌برداران قایل شده‌اند.

در فرایند (محور) «مدیریت وظایف»، بهره‌برداران ۶۷ درصد از کل امتیاز و دریانوردان، ۷۷ درصد از کل امتیاز را در خصوص جامعه‌ی هدف (دریانوردان کشتی‌های دارای ظرفیت کم‌تر از پانصدتن) بیان داشته‌اند و در فرایند «انعطاف‌پذیری»، سطح امتیاز ارایه شده از سوی مجموعه خودارزیابی (نظر دریانوردان نسبت به خود) ۷۹ درصد از کل امتیاز و بهره‌برداران ۷۷ درصد از مجموع امتیازهاست.

به این ترتیب ملاحظه می‌شود که نظر بهره‌برداران و خودارزیابی در خصوص

فرایند انعطاف‌پذیری، نزدیک به یکدیگر می‌باشد.

۲-۴ فرایند (محور) ارزیابی با موضوع «ایمنی و مراقبت» کم‌ترین سطح امتیاز شایستگی را نصیب خود نموده است. به عبارتی، چه نظر بهره‌برداران و چه نظر خودارزیابی (امتیازی که این دسته از دریانوردان به خود اختصاص داده‌اند) در کم‌ترین وضعیت امتیاز نسبت به ۸ محور دیگر برخوردار است.

امتیاز آرایه شده از سوی بهره‌برداران ۵۹ درصد و خودارزیابی برابر ۶۵ درصد از کل امتیاز این فرایند (محور) ارزیابی است. علاوه بر این فرایند (محور) ارزیابی، فرایند (محور) ارزیابی با موضوع «اقدام» نیز در سطح پایین (اما بهتر از وضعیت ایمنی و مراقبت) قرار دارد.

۳-۴ «شوق و انگیزه به کار و حرفه» و «قابلیت انطباق کار و حرفه و محیط شناور»، از جمله‌ی سطوح مطلوب در این رشته از ارزیابی است که به ترتیب با میانگین کلی ۷۵ درصد و ۷۶ درصد از کل امتیاز مواجه می‌باشد.

۴-۴ فرایند (محور) ارزیابی با موضوع «انعطاف‌پذیری» (انعطاف‌پذیری با شرایط کار) با سطح امتیاز ۷۸ درصد از کل امتیاز، بهترین وضعیت را در بین ۹ فرایند (محور) ارزیابی به خود اختصاص داده است.

۵- بخش سوم از تحقیق اختصاص به اعلام نتایج آماری با موضوع مقایسه سطح امتیاز ارزیابی سطح شایستگی بین دریانوردان ایرانی و خارجی دارد. طی این بخش، نظر «فرماندهان» در باره افسران عرشه، نظر «سرمهندسی» در خصوص افسران بخش مهندسی و نظر «بهره‌برداران» برای ارزیابی سطح شایستگی «فرمانده و سرمهندسی»

و مجموعه‌ی «افسران عرشه و بخش مهندسی - موتوری» منعکس و مقایسه موردنظر
ارایه شده است.

در مجموعه حد ۱۱۰ سنجه، ارزیابی مورد انتظار را با کاربرد انجام مقایسه بین
سطح شایستگی دریانوردان ایرانی و غیرایرانی در قالب ۱۰ تا دوازده فرایند (محور)
ارزیابی، صورت داده‌اند. این ارزیابی با تاکید بر شناورهای بالای ۳۰۰۰ تن ظرفیت انجام
شده است و کم‌تر از سه هزار تن ظرفیت را شامل نمی‌شود.

۱-۵ ارزیابی از نگاه فرماندهان در باره افسران عرشه:

- از نگاه فرماندهان، سطح شایستگی برای ۵ فرایند (محور) ارزیابی دریانوردان
ایرانی برخوردار از ترجیح نسبی، نسبت به دریانوردان غیرایرانی هستند. این
فرایند (محور)ها به شرح زیر هستند:

فرایند رهبری، رابطه و بستگی، مشارکت، ایمنی و مراقبت و شایستگی بر
اساس استانداردهای STCW.

از همین نگاه (نگاه فرماندهان)، ترجیح دریانوردان خارجی نسبت به ایرانی برای
۷ فرایند (محور) ارزیابی گزارش شده است. این فرایند (محور)ها به شرح زیر
هستند:

مدیریت وظایف، ارتباطات، توسعه فردی، قابلیت انطباق با کار، حرفه و محیط
شناور، انعطاف‌پذیری، اقدام و شوق و انگیزه به کار و حرفه.

- بیشترین فاصله‌ی امتیازی سطح شایستگی که برتری دریانوردان ایرانی نسبت
به دریانوردان غیرایرانی را بیان می‌دارد متعلق به فرایند مشارکت و پس از آن
متعلق به فرایند رهبری است و در نقطه‌ی مقابل آن که سطح شایستگی
دریانورد خارجی را بیش از سطح شایستگی دریانوردان ایرانی نشان می‌دهد،

متعلق به فرایندهای «ارتباطات» و پس از آن فرایند «مدیریت وظایف» است. فرایندهایی همچون شایستگی بر اساس استانداردهای STCW، ایمنی و مراقبت و اقدام، دریانوردان خارجی با کم‌ترین فاصله (بین یک درصد الی سه درصد) مقدم بر دریانوردان ایرانی قرار گرفته‌اند.

- بیش‌ترین فاصله بین امتیاز شایستگی دریانورد خارجی در برابر دریانورد ایرانی، متعلق به فرایند توسعه فردی است که به ترتیب ۶۰ درصد (دریانوردان خارجی) و ۴۹ درصد (دریانوردان ایرانی) از کل امتیاز را نصیب خود نموده‌اند. مفهوم این داده آماری آن است که دریانورد خارجی، با یک فاصله ۱۱ درصدی علاقمندی بیش‌تری نسبت به موضوع «توسعه فردی» نشان می‌دهد. همین فاصله نیز برای فرایند ارتباطات نیز مطرح می‌باشد که دریانورد خارجی به میزان ۱۳ درصد از کل امتیاز مقدم بر دریانورد ایرانی است.

- در فرایند اقدام، اختلاف سطح امتیاز بین دریانورد خارجی و ایرانی یک درصد از جمع کل امتیاز می‌باشد.

۲-۵ ارزیابی از نگاه سرمهندس در خصوص دریانوردان بخش موتوری:

- از نگاه سرمهندسان، سطح شایستگی برای ۵ فرایند (محور) ارزیابی، دریانوردان ایرانی برخوردار از ترجیح نسبی، نسبت به دریانوردان غیرایرانی هستند. این فرایند (محور)ها به شرح زیر هستند:

فرایند رهبری، رابطه و بستگی، مشارکت، ایمنی و مراقبت و شایستگی بر

اساس استانداردهای STCW

از همین نگاه (نگاه سرمهندسان) ترجیح دریانوردان خارجی نسبت به

دریانوردان ایرانی، برای ۷ فرایند (محور) ارزیابی، به شرح زیر گزارش شده است.

- مدیریت وظایف، ارتباطات، توسعه فردی، قابلیت انطباق با کار و حرفه و محیط شناور، انعطاف‌پذیری، اقدام و شوق و انگیزه به کار و حرفه.
- بیش‌ترین فاصله امتیاز بین دریانوردان خارجی با دریانوردان ایرانی، برای سه فرایند توسعه فردی (۱۶ درصد امتیاز از کل امتیازها) و «ارتباطات» و «شوق و انگیزه به کار و حرفه» (برای هر یک ۱۱ امتیاز از کل امتیازها) می‌باشد که سطح امتیاز دریانوردان خارجی را بیش از ایرانی نشان می‌دهد.
 - در سایر مواردی که دریانوردان خارجی دارای ترجیح نسبی نسبت به دریانوردان ایرانی می‌باشند (به مانند فرایند مدیریت وظایف، قابلیت انطباق با کار و حرفه و محیط، انعطاف‌پذیری و اقدام) سقف اختلاف سطح ارزیابی بین ۳ درصد تا ۹ درصد از جمع کل امتیازها می‌باشد.
 - در دو فرایند شایستگی بر اساس استانداردهای StCW و ایمنی و مراقبت، دریانوردان ایرانی با حدود یک تا سه درصد از جمع کل امتیازها، دارای ترجیح نسبی هستند.
- ۳-۵ ارزیابی از نگاه بهره‌برداران در خصوص فرماندهان و سرمهندسان کشتی
- از نگاه بهره‌برداران، برای دو فرایند شایستگی بر اساس استانداردهای StCW و ایمنی و مراقبت، سطح امتیازهای شایستگی به ترتیب معادل با ۷۶ درصد و ۷۰ درصد از کل امتیازها، به صورت مساوی بین دریانوردان ایرانی و خارجی، تایید شده است.
 - برای فرایند (محور)های ارزیابی سطح شایستگی با موضوع‌های شوق و انگیزه به کار و حرفه، اقدام، انعطاف‌پذیری، قابلیت انطباق با کار و حرفه و محیط شناور، ارتباطات و مدیریت وظایف، امتیاز سطح شایستگی برای دریانوردان

خارجی نسبت به دریانوردان ایرانی دارای ترجیح (بین ۳ تا ۹ درصد از کل امتیازها) می‌باشد.

- در فرایند (محور) «رابطه شایستگی» دریانوردان ایرانی دارای ترجیح نسبی نسبت به دریانوردان خارجی (با ۹ درصد اختلاف از سطح کل امتیازها) هستند. دریانوردان ایرانی ۶۸ درصد و دریانوردان خارجی ۵۹ از کل امتیازها را به خود اختصاص داده‌اند.

- بالاترین سطح امتیازها از مجموع کل امتیازها، اختصاص به دو فرایند «شایستگی بر اساس استانداردهای STCW» «ایمنی و مراقبت» (به ترتیب ۷۶ و ۷۰ درصد از جمع کل امتیازها) دارد که هر دو بخش دریانوردان ایرانی و خارجی، به وجه مساوی آن را کسب نموده‌اند.

۴-۵ ارزیابی از نگاه بهره‌برداران در باره مجموعه‌ی افسران عرشه و موتور :

- از نگاه بهره‌برداران، نسبت به دو شاخص «شایستگی بر اساس استانداردهای STCW» و «ایمنی و مراقبت»، دریانوردان ایرانی دارای ترجیح نسبت به دریانوردان غیرایرانی هستند.

سطح امتیاز دریانوردان ایرانی و خارجی برای فرایند «ارزیابی شایستگی بر اساس استانداردهای STCW» به ترتیب معادل با ۶۸ و ۶۴ درصد و برای فرایند «ایمنی و مراقبت» به ترتیب معادل با ۶۸ و ۶۳ درصد از کل امتیازها می‌باشد.

- نسبت به سایر فرایندها (شوق و انگیزه به کار و حرفه، ارتباطات، مدیریت وظایف، انعطاف‌پذیری و قابلیت انطباق با کار و حرف و محیط شناور) ترجیح نسبی دریانوردان غیرایرانی نسبت به دریانوردان ایرانی از نگاه بهره‌برداران

تایید شده است. اختلاف سطح امتیازها، سهمی معادل ۳ درصد تا ۱۳ درصد از کل امتیازهاست.

- از نگاه بهره‌برداران، سهم امتیاز شایستگی دریانوردان خارجی، از مجموع کل امتیازها معادل ۷۳ درصد و برای دریانوردان ایرانی، ۶۰ درصد است.
- در فرایند «اقدام»، دریانوردان غیرایرانی با ۳ درصد از مجموع کل امتیازها مقدم بر دریانوردان ایرانی و برای فرایند «رابطه و بستگی» دریانوردان ایرانی با ۱ درصد برتری از مجموع کل امتیازها، مقدم بر دریانوردان خارجی هستند.

استنتاج و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که مطرح شد، هدف اصلی این مطالعه، ارزیابی تصویری روشن از شرایط و وضعیت سطح شایستگی از نگاه جامعه‌های اصلی مرتبط با منابع و سرمایه‌های انسانی بسیار با ارزش فضای حرفه‌ای دریانوردی است. در این پژوهش، جامعه‌های اصلی مرتبط همانا بهره‌برداران، مراکز آموزشی، دریانوردان ارشد (فرمانده و سرمهندس) و هم‌چنین دیدگاه خودارزیابی تعیین شده است. این جامعه‌های اصلی، جامعه‌ی هدف را به شرح دریانوردان در سه موقعیت کار (شناورهای بالای ۳۰۰۰ تن ظرفیت، بین ۵۰۰ تا ۳۰۰۰ تن و زیر پانصد تن) ارزیابی نموده‌اند.

به طور طبیعی، در هر جامعه‌ی عمومی و یا حرفه‌ای، عوامل و دلایل پدیده‌های در دست مطالعه، فقط آنچه که در ظاهر آن‌ها را می‌بینیم نیستند بلکه علل و عواملی در پنهان و در ورای ظاهر نیز می‌توانند اثرگذار باشند. حال برای تحقیق بر موارد و مفاد پنهان و نیمه‌پنهان، ضروری است تا در ابتدا تصویری شفاف (ولو آن‌که ضریبی نیز از خطا در آن وجود داشته باشد) از واقعیت پیش روی برای جس و درک موقعیت در

اختیار داشته باشیم. این تحقیق، بیان یک نماد تصویری برپایه‌ی کمیت‌ها و مقدارها برای تعیین سطح شایستگی در چارچوب معیارها و سنجه‌های مشخص است. تحلیل چرایی و علل آن، به تعریف فرایندهای دیگری نیاز دارد که این تحقیق به آن پرداخته است و نیازمند به انجام مطالعات تکمیلی است.

اینک تصویر روشن این تحقیق، مسایل خاصی را که به دفعات در افواه و مکالمات زبانی و گفتاری بیان می‌شود به صراحت آشکار می‌سازد. موضوع‌هایی هم‌چون مساله ایمنی برای شناورهای زیر پانصدتن، آموزش حرفه‌ای و پرورش منابع انسانی دریانورد، تاکید بر Training و کاهش آموزه‌های منتج از Teaching، تقویت و ارتقای سطح آموزش‌های حین کار و افزایش سطح آزمون‌های مهارتی از جمله‌ی واقعیاتی است که یافته‌های این تحقیق به پشتوانه‌ی ارزیابی انجام شده از سطح شایستگی بر ضرورت توجه به آن‌ها تاکید می‌دارد.

پژوهشگران این پروژه مطالعاتی انتظار دارند تا با تکمیل این فرایند مطالعاتی و تحلیل و تبیین علت و معلولی یافته‌ها، راه را برای دستیابی به یک مسیر آموزشی - پرورشی متناسب با فضای کار (هرچند در یک فضای پژوهشی و توصیفی) هموار سازند.

منابع

- 1 - Boyatzis, R (1982). *The Competent Manager*, Wiley, New York.
- 2 - Woodruffe, C (1990) *Assessment Centres*, institute of personnel management, London.
- 3 - Woodruffe, C (1991) *Competent by any other name*. personal Management , September , pp 30-35

4- Ulrich,D - (1997). Human resource champions. The next agenda for adding value and delivering results. Harvard business school press

۵- آرمسترانگ مایکل، ۱۳۸۶، تعالی منابع انسانی، ترجمه قلیچ لی. بهروز . ص ۵۸.
نشر سرآمد.

6-Bengt Schager (A New Personal Appraisal System for the Maritime Industry. 2008 edition

7 -government of western Australia , department for planning and infrastructure 2008 edition

8 -marine department government of the Hong Kong special administrative region 2008 edition.

9- Stcw convention 1972 As Amended.

Archive of SID