

ارزیابی میزان تأثیر اجرای دوره‌های جانبی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف آموزشی نیروی دریایی راهبردی

سیدشهاب‌الدین حجازی^۱، ابوطالب مطلبی و ورکانی^۲

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان تأثیر تعدادی از دوره‌های جانبی برگزار شده در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بر تحقق اهداف آموزشی نیروی دریایی راهبردی انجام پذیرفته است. در این تحقیق، جامعه آماری کلیه مدیران و فرماندهان سطوح میانی به بالای نداجا که حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی و فرماندهی داشته‌اند و تعدادی از دوره‌های جانبی مورد تحقیق را طی نموده‌اند (۲۷۲ نفر) در نظر گرفته شده که از میان آنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. در خصوص گردآوری اطلاعات مورد نیاز جهت تبیین ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای و به منظور جمع‌آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه‌ها نیز از روش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است. جهت سنجش پایایی ابزار پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ($\alpha=0/912$) استفاده شده و از طریق نظرخواهی و جمع‌آوری نظرات کارشناسان و متخصصان روایی محتوای آن تأیید گردیده است. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و همچنین جهت آزمون فرضیه‌ها و تحلیل روابط بین متغیرها از آمار استنباطی (آزمون T تک‌نمونه‌ای) با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. متغیر مستقل تحقیق، دوره‌های جانبی دانشگاه یاد شده بوده که شامل دوره‌های ایمنی چهارگانه دریایی، اطفای حریق پیشرفته، دوره تربیت مدرسین دریایی (TFT) و PLC (مقدماتی و پیشرفته) و متغیر وابسته میزان تحقق اهداف آموزشی نداجا بوده است. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده تمامی فرضیات تحقیق پذیرفته شده و این بدان مفهوم است که دوره‌های جانبی اجراء شده در دانشگاه در راستای اهداف آموزشی نداجا بوده و در این میان میزان تأثیرگذاری این دوره‌ها بر روی شاخص‌های تعیین شده اهداف آموزشی نداجا نیز مشخص گردیده است.

واژگان کلیدی: آموزش، اثربخشی، اهداف آموزشی نداجا، دوره‌های جانبی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۴/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۱۱/۰۶

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آینده‌پژوهی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول: Sh.hejazi@sndu.ac.ir)

۲- استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

مقدمه

در عصر حاضر، منابع انسانی دانشگر به عنوان مهمترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد می‌شوند و باید کارکنان را کلید طلایی بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرآیندهای سازمانی دانست. (طبرسا و احدیان، ۱۳۸۶، ص ۱۴) از آن جا که نیروی انسانی کارآمد، با ارزش‌ترین منبع هر سازمانی به حساب می‌آید قسمت اعظم سرمایه‌گذاری‌ها، معطوف به نیروی انسانی گردیده است. مهمترین ابزاری که در این منظور مورد استفاده قرار می‌گیرد "آموزش" است که با هدف ارتقا کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش موجب توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان، مورد استفاده قرار می‌گیرد. (خراسانی و حسن‌زاده بارانی کرد، ۱۳۸۶، ص ۴۰) امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی سازمان‌ها برای سازگاری مثبت با شرایط تغییر قلمداد می‌شود (سام خانیان، ۱۳۸۴، ص ۱۲-۱۳).

همان گونه که بیان شد، یکی از بدیهی‌ترین راه‌های توانمندسازی منابع انسانی، آموزش و ارائه‌ی دوره‌های متناسب با نیاز سازمان و توان کارکنان است. کارکنان متخصصی که با فراگیری آموزش، می‌آموزند که چگونه سازمان خود را یاری نمایند، نقش بسزایی در پیشرفت خواهند داشت. (شهلائی، ۱۳۹۲، ص ۱۶۷) در همین راستا یکی از مهم‌ترین وظیفه‌های مدیریت منابع انسانی تهیه و اجرای برنامه‌های آموزشی و تعلیم‌های شغلی کارکنان به منظور افزایش میزان مهارت‌ها و کارایی آنان در سازمان می‌باشد. (طاهری هشی، ۱۳۸۹، ص ۶۳) در حقیقت آموزش و بهسازی کارکنان موضوع بسیار مهم راهبردی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود و به مثابه ابزاری به شمار می‌آید که از طریق آن، سازمان‌ها گستره‌ای را تعیین می‌کنند که در آن دارایی انسانی آن‌ها سرمایه‌های پایدار تلقی می‌شوند. (عباسپور، ۱۳۸۲، ص ۱۶۶) آموزش کارکنان مانند نگهداری اموال و تجهیزات برای آن که از کارایی بیشتر برخوردار باشند به تعمیر و تنظیم مستمر نیاز دارند. برای به حداکثر رساندن اثربخشی و کارایی افراد سازمان، ضمن آشنا ساختن با محیط و توجیه آن‌ها بر اساس نیاز، دوره‌های آموزشی مناسب را باید برای آن‌ها تدوین نمود. (سیدجوادی، ۱۳۸۵، ص ۴۳۴) از سوی دیگر امروزه سازمان‌ها در گذر زمان با بررسی و آسیب شناسی نظام آموزشی خود ابزار و آموزش‌هایی را که بهترین مسیر را برای تحقق اهداف پیش روی آن‌ها می‌گذارد، شناسایی و فرا می‌گیرند. با توجه به اهمیت آموزش، سازمان‌ها تلاش می‌کنند فرصت‌هایی را برای رشد و بالندگی اعضای خود به وجود آورند. مراحل و فرآیندهای آموزش در سازمان‌های مختلف تقریباً جامعیت داشته و به قرار ذیل اجرا می‌شود:

○ نیازسنجی آموزشی: نیاز آموزشی عبارت است از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش، مهارت یا رفتار باید به وجود آید تا فرد یا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل خود را در حد مطلوب، قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری، انجام داده و در صورت امکان زمینه‌های رشد و تعالی کارکنان را در ابعاد مختلف به وجود آورد. (سیدحسین ابطحی، ۱۳۶۷)

○ تعیین اهداف برنامه آموزش: هدف‌ها از اهمیت و نقش محوری در برنامه‌ریزی آموزش کارکنان برخوردارند. صاحب‌نظران تربیت نیروی انسانی هدف‌های متنوعی را برای آموزش ذکر کرده‌اند، در یک جمع‌بندی کلی این اهداف را می‌توان به صورت زیر نام برد:

- ✓ هماهنگی با تغییرات و پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیک
- ✓ هماهنگی با نیازهای جدید، تحولات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه
- ✓ توسعه مهارت‌های ادراکی، روابط انسانی و فنی
- ✓ کسب نگرش درست و آمادگی برای ایجاد تغییر در سازمان
- ✓ توسعه شناختی، نگرش و دید کلی افراد نسبت به سازمان
- ✓ تأمین نیروی انسانی به منظور جایگزین کردن افراد جدید به جای افراد خارج شده
- ✓ هماهنگی سیستم‌ها و فرا سیستم‌های سازمان
- ✓ فراهم آوردن زمینه‌های ارتقاء، ترفیعات و چرخش شغلی نیروی انسانی

- ✓ بروز استعداد و توان بالقوه نیروی انسانی
- ✓ کارآمد ساختن نیروی انسانی با افزایش نگرش، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان
- ✓ بهره‌گیری مناسب از امکانات و پرهیز از ضایعات کاری. (میرکمالی، ۱۳۷۷)
- محتوای برنامه درسی آموزش کارکنان: در تصمیم‌گیری درباره محتوا و مواد آموزشی بهتر است به موارد زیر توجه کنند:
- ✓ به منظور دستیابی به منابع آموزشی مفید و جامع، از صاحب‌نظران و کارشناسان ذیصلاح به طور نظام‌دار نظرخواهی شود.
- ✓ در تدوین منابع آموزشی، تناسب آن با ویژگی‌های آموزش‌گیرندگان نظیر اطلاعات قبلی، تجارب شغلی و مسائل و مشکلات آنان مورد توجه قرار گیرد.
- ✓ در تدوین منابع آموزشی، تناسب آن با هدف‌ها و سرفصل‌های تعیین شده برای دوره به دقت مورد توجه قرار می‌گیرد.
- ✓ منابع آموزشی دست کم به صورت عملی و قابل کاربرد در محیط کار افراد تدوین شود.
- ✓ در منابع آموزشی، منابع اضافی برای مطالعه بیشتر کارکنان معرفی می‌شود. (فتحی واجارگاه، ۱۳۸۳)
- ✓ روش‌های آموزش کارکنان: روش به کلیه کوشش‌هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام و پذیرش مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید. (ابطحی، ۱۳۷۹)
- اجرای برنامه‌های آموزش کارکنان: پس از نیازسنجی و تدوین برنامه‌های آموزشی، گام بعدی اجرای برنامه‌های آموزش است، منظور از اجرای این برنامه عبارت است از فرآیند به‌بوته عمل گذاشتن یک طرح با برنامه معین. جهت اجرای برنامه‌های آموزش می‌بایستی شرایط و امکانات اجرایی دوره (شرایط مدرسان، نحوه‌گزینش شرکت‌کنندگان، مدت زمان دوره و زمان برگزاری دوره، تجهیزات و امکانات و منابع مورد نیاز) کاملاً مورد بررسی قرار گیرد.
- ارزشیابی آموزش: امروزه اکثر سازمان‌ها، دوره‌های آموزشی متعددی را در مراکز آموزش خود و یا مراکز آموزش موجود در داخل یا خارج از کشور برای توسعه کارکنان خود برگزار می‌کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است. لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی حاصل از آن‌ها برای مدیران بسیار حائز اهمیت است. (پورصادق، ۱۳۸۴)
- بهرامی خوشخو (۱۳۸۵) در تحقیقی به بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت در زمینه‌های روابط انسانی، برقراری محیط صمیمی و دوستانه، ابتکار و نوآوری، اعتماد به نفس، رعایت شرح وظایف و اثربخش بودن عملکرد مدیران آموزش دیده و مقایسه آن با مدیران آموزش ندیده از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های دخترانه و پسرانه شهرستان اسلامشهر پرداخته که نتایج نشان داد، مدیرانی که در دوره‌های آموزش ضمن خدمت شرکت کرده‌اند از لحاظ هر یک از متغیرها نسبت به مدیرانی که در این دوره‌های شرکت نکرده‌اند اثربخش‌تر بوده‌اند. (بهرامی خوشخو، ۱۳۸۵)
- در تحقیق دیگری پارسا و قنبری همایکوه (۱۳۸۸) میزان سودمندی و اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و رابطه‌ی آن با رشد دانش و مهارت‌های شغلی در دانشگاه شهید چمران اهواز از دیدگاه کارکنان آن دانشگاه را مورد بررسی قرار داده که نتایج پژوهش نشان داد در مجموع، کارکنان از دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شده، به لحاظ مؤلفه‌هایی مانند تناسب با نیازهای شغلی، اثربخشی دوره‌ها در رشد فردی، بهبود نگرش‌ها و مهارت‌های شغلی، مدیریت سودمند برنامه‌ها و حمایت مدیریت از کاربرد آموخته‌های حاصل از شرکت در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، رضایت چندانی ندارند. (پارسا و قنبری همایکوه، ۱۳۸۸)
- حدادنیا و شهیدی (۱۳۸۹) نیز به منظور بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در مورد تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت آنان بر کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها تحقیقی انجام داده‌اند که بر اساس نتایج حاصله از این پژوهش مشخص گردید، آموزش‌های ضمن خدمت در حد زیادی باعث افزایش توانایی‌های علمی، درک بهتر نیازهای

دانشجویان، استفاده بهتر از امکانات و تجهیزات آموزشی، توسعه محتوای علمی مورد نیاز، بهبود انجام وظایف تدریسی و بهبود قابلیت اعتماد به دانشگاه می‌گردد. (حدادنیا و شهیدی، ۱۳۸۹)

دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(۶) به منظور توانمندسازی دانشجویان دوره‌های کارشناسی و عالی رسته‌ای خود و همچنین کارکنان دانشگاه و نداجا همه ساله مطابق تقویم آموزشی ابلاغی از سوی معاونت تربیت و آموزش نداجا در چندین مرحله اقدام به برگزاری دوره‌های جانبی می‌نماید. اینگونه آموزش‌ها به سبب ویژگی‌های خاصی که دارند (تخصصی بودن، تجهیزات محور بودن، تعدد اساتید و مربیان، حق الزحمه نسبتاً بالای مدرسین اینگونه دوره‌ها، ترابری، اسکان و پذیرایی مدرسین و فراگیران در طول اجرای دوره، حق مأموریت فراگیران اعزامی از سوی مناطق و پایگاه‌های دریایی نداجا، تدوین، تکثیر و توزیع متون آموزشی مورد نیاز، استانداردهای آموزشی مختص آموزش‌های دریایی و ...) هزینه‌های آشکار و پنهان نسبتاً گزافی برای دانشگاه و بالطبع نداجا در بر دارد. حال این دوره‌ها تا چه میزان توانسته است اهداف آموزشی پیش‌بینی شده را پوشش داده و نداجا را در راه رسیدن به اهداف راهبردی خود یاری نماید؟ در همین راستا این پژوهش به دنبال آن است تا بررسی نماید اجرای دوره‌های جانبی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(۶) تا چه میزان در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر داشته است؟

با توجه به آن چه در ادبیات نظری و بررسی سابقه انجام تحقیقات مشابه بیان شد فرضیه‌های پژوهش را می‌توان به شرح زیر بیان نمود:

- اجرای دوره چهارگانه ایمنی دریایی در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر دارد.
- اجرای دوره اطفای حریق پیشرفته در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر دارد.
- اجرای دوره آموزش مدرسین دریایی (T.F.T) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر دارد.
- اجرای دوره PLC (مقدماتی - پیشرفته) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر دارد.

پژوهش حاضر بر مبنای هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و بر مبنای روش انجام تحقیق از یک سو به لحاظ بیان وضعیت فعلی متغیرهای تحقیق به روش نظرسنجی، توصیفی - پیمایشی محسوب می‌شود و از سوی دیگر بر مبنای آن که پژوهشگر قصد مطالعه روابط بین متغیرهای تحقیق را دارد یک تحقیق همبستگی به حساب می‌آید. جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدیران و فرماندهان سطوح میانی به بالا نداجا که دانش‌آموختگان چنین دوره‌هایی می‌باشند، انتخاب گردیده است. حجم جامعه ۲۷۲ نفر بوده که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (کرجسی و مورگان، ۱۹۷۰) تعداد افراد نمونه ۱۶۰ نفر محاسبه و انتخاب گردیده است. در خصوص روش نمونه‌گیری به دلیل پراکندگی مناطق و پایگاه‌های نداجا و به منظور توزیع مناسب انتخاب نمونه از کل جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است.

در خصوص گردآوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز جهت تبیین ادبیات تحقیق، سوابق مسأله و موضوع تحقیق از روش کتابخانه‌ای از طریق بررسی کلیه مستندات مربوط به برنامه تفصیلی و طرح درس‌های دوره‌های جانبی استفاده شده و به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیه‌ها نیز از روش میدانی با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است.

برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی (تکنیک‌های تحلیل آماری شامل توصیف یافته‌ها با شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) استفاده گردیده و همچنین به منظور آزمون فرضیه‌ها و تحلیل روابط بین متغیرها با استفاده از نرم‌افزار SPSS از آمار استنباطی (آزمون T تک‌نمونه‌ای) استفاده شده است. در پایان به منظور رتبه‌بندی میانگین هر کدام از شاخص‌ها از جدول میانگین رتبه‌های آزمون فریدمن استفاده شده است.

به منظور سنجش پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ (با نرم‌افزار SPSS) استفاده گردید و $\alpha = 0/912$ به دست آمد که بیانگر پایایی بالای آن می‌باشد. از طریق نظرخواهی و جمع‌آوری نظرات کارشناسان و متخصصان نیز روایی محتوای آن تأیید گردید.

یافته‌های پژوهش

آزمون فرض اول

$H_0: \mu \leq 3$: اجرای دوره چهارگانه ایمنی دریایی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر ندارد.

$H_1: \mu \geq 3$: اجرای دوره چهارگانه ایمنی دریایی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر دارد.

جدول (۱) آمار استنباطی مربوط به آزمون فرض اول

حد پایین و بالا در سطح اطمینان ۹۵٪	اختلاف میانگین	سطح معنی داری (Sig)	درجه آزادی	مقدار T	دوره چهارگانه ایمنی دریایی
۰,۹۹۲۷	۱,۱۰۵۲۴	۰,۰۰۱	۱۵۵	۱۹,۳۹۹	
۱,۲۱۷۸					

همان گونه در جدول مشخص می‌باشد، مقدار T محاسبه شده (۱۹,۳۹۹) از مقدار T جدول (۱/۹۶۲) بزرگتر می‌باشد. این بدان مفهوم است که فرض صفر رد گردیده و فرض مقابل پذیرفته شده است.

آزمون فرض دوم

$H_0: \mu \leq 3$: اجرای دوره اطفای حریق پیشرفته در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر ندارد.

$H_1: \mu \geq 3$: اجرای دوره اطفای حریق پیشرفته در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر دارد.

جدول (۲) آمار استنباطی مربوط به آزمون فرض دوم

حد پایین و بالا در سطح اطمینان ۹۵٪	اختلاف میانگین	سطح معنی داری (Sig)	درجه آزادی	مقدار T	دوره اطفای حریق پیشرفته
۰,۹۵۰۵	۱,۰۷۰۲۶	۰,۰۰۱	۱۵۲	۱۷,۶۵۸	
۱,۱۹۰۰					

همان گونه در جدول مشخص می‌باشد، مقدار T محاسبه شده (۱۷,۶۵۸) از مقدار T جدول (۱/۹۶۲) بزرگتر می‌باشد. این بدان مفهوم است که فرض صفر رد گردیده و فرض مقابل پذیرفته شده است.

آزمون فرض سوم

$H_0: \mu \leq 3$: اجرای دوره آموزش T.F.T در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر ندارد.

$H_1: \mu \geq 3$: اجرای دوره آموزش T.F.T در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر دارد.

جدول (۳) آمار استنباطی مربوط به آزمون فرض سوم

حد پایین و بالا در سطح اطمینان ٪۹۵		اختلاف میانگین	سطح معنی داری (Sig)	درجه آزادی	مقدار T	دوره آموزش مدرسین (T.F.T)
بالا	پایین					
۱,۱۹۶۷	۰,۹۲۷۴	۱,۰۶۲۰۷	۰,۰۰۱	۱۴۴	۱۵,۵۸۷	

همان گونه در جدول مشخص می‌باشد، مقدار T محاسبه شده (۱۵,۵۸۷) از مقدار T جدول (۱/۹۶۲) بزرگتر می‌باشد. این بدان مفهوم است که فرض صفر رد گردیده و فرض مقابل پذیرفته شده است.

آزمون فرض چهارم

$H_0: \mu \leq 3$ اجرای دوره آموزش PLC در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف آموزشی ننداجا تأثیر ندارد.

$H_1: \mu \geq 3$ اجرای دوره آموزش PLC در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) در تحقق اهداف آموزشی ننداجا تأثیر دارد.

جدول (۴) آمار استنباطی مربوط به آزمون فرض چهارم

حد پایین و بالا در سطح اطمینان ٪۹۵		اختلاف میانگین	سطح معنی داری (Sig)	درجه آزادی	مقدار T	دوره آموزش PLC (مقدماتی و پیشرفته)
بالا	پایین					
۱,۲۲۳۵	۰,۹۷۴۱	۱,۰۹۸۸۳	۰,۰۰۱	۱۲۷	۱۷,۴۳۶	

همان گونه در جدول مشخص می‌باشد، مقدار T محاسبه شده (۱۷,۴۳۶) از مقدار T جدول (۱/۹۶۲) بزرگتر می‌باشد. این بدان مفهوم است که فرض صفر رد گردیده و فرض مقابل پذیرفته شده است.

نتیجه‌گیری و بحث

○ اجرای دوره چهارگانه ایمنی دریایی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(۵) در تحقق اهداف آموزشی ننداجا تأثیر داشته و میزان تأثیر این دوره بر هر کدام از شاخص‌های اهداف آموزشی ننداجا طبق اولویت در جدول شماره (۵) آمده است.

جدول (۵) میانگین رتبه شاخص‌های فرضیه اول با استفاده از آزمون فریدمن

رتبه میانگین‌ها	شاخص‌های اهداف آموزشی ننداجا در خصوص دوره چهارگانه ایمنی دریایی
۲,۵۹	استفاده از فنون بقاء در دریا در شرایط اضطراری
۲,۵۸	پیشگیری از حریق و اطفای آن
۲,۵۲	استفاده از کمک‌های اولیه در شرایط اضطراری
۲,۳۱	مسئولیت‌های اجتماعی کارکنان در مأموریت‌های دریانوردی

○ اجرای دوره حریق پیشرفته در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(۶) در تحقق اهداف آموزشی ننداجا تأثیر داشته و میزان تأثیر این دوره بر هر کدام از شاخص‌های اهداف آموزشی ننداجا طبق اولویت در جدول شماره (۶) آمده است.

جدول (۶) رتبه‌بندی میانگین شاخص‌های فرضیه دوم با استفاده از آزمون فریدمن

رتبه میانگین‌ها	شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا در خصوص دوره اطفای حریق پیشرفته
۲,۶۱	سازماندهی و آموزش تیم‌های اطفای حریق
۲,۵۹	سازماندهی و کنترل عملیات اطفای حریق در واحدهای شناور
۲,۴۸	بازرسی و نگهداری از سامانه‌های کشف و اطفای حریق
۲,۳۲	تحقیق و تهیه گزارش در خصوص علل بروز حریق

○ اجرای دوره تربیت مدرسین و ممتحنین دریایی (TFT) در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(۵) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر داشته و میزان تأثیر این دوره بر هر کدام از شاخص‌های اهداف آموزشی نداجا طبق اولویت در جدول شماره (۷) آمده است.

جدول (۷) رتبه‌بندی میانگین شاخص‌های فرضیه سوم با استفاده از آزمون فریدمن

رتبه میانگین‌ها	شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا در خصوص دوره TFT
۳,۱۳	ایجاد آمادگی در مدرسین جهت اجرای بهینه آموزش‌ها
۳,۰۸	کسب توانایی و مهارت‌های لازم در مدرسین جهت اداره کلاس‌ها
۳,۰۴	ایجاد توانایی در مدرسین جهت تنظیم و اجرای طرح درس
۲,۸۸	به کارگیری شیوه‌های نوین تدریس توسط مدرسین
۲,۸۸	ایجاد اعتماد به نفس در مدرسین

○ اجرای دوره PLC (مقدماتی و پیشرفته) در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(۶) در تحقق اهداف آموزشی نداجا تأثیر داشته و میزان تأثیر این دوره بر هر کدام از شاخص‌های اهداف آموزشی نداجا طبق اولویت در جدول شماره (۸) آمده است.

جدول (۸) رتبه‌بندی میانگین شاخص‌های فرضیه سوم با استفاده از آزمون فریدمن

رتبه میانگین‌ها	شاخص‌های اهداف راهبردی نداجا در خصوص دوره PLC
۳,۱۲	توانمندسازی فراگیران در چندمنظوره‌سازی دستگاه‌ها با PLC
۳,۰۹	ارتقاء ضریب ایمنی و کاهش خطای انسانی
۳,۰۴	کاربری صحیح دستگاه‌ها توسط فراگیران با پیاده‌سازی PLC
۲,۹۱	توانمندسازی در کنترل از راه دور نمودن دستگاه‌ها با PLC
۲,۸۴	توانایی طراحی و پیاده‌سازی سامانه‌های کنترل هوشمند

با عنایت به نتایج به دست آمده از تحقیق پیشنهادات به شرح زیر اعلام می‌گردد:

○ یکی از تهدیدات جدی‌ای که همواره واحدهای شناور سطحی و زیرسطحی نداجا با آن روبرو هستند وقوع حریق در این واحدها می‌باشد. متأسفانه منشاء بسیاری از آن‌ها شناخت ناکافی کارکنان با چگونگی نگهداشت صحیح مواد قابل اشتعال، سهل‌انگاری در امور تعمیراتی و ... می‌باشد. بدتر آن که در بسیاری از موارد به دلیل عدم آشنایی کارکنان با برخورد علمی و عملی مهار آتش، گاهاً خسارت‌های جبران ناپذیری به سازمان تحمیل گردیده است. با عنایت به نتایج تحقیق، اجرای دوره چهارگانه ایمنی دریایی و همچنین دوره اطفای حریق پیشرفته در دانشگاه می‌تواند تا میزان بسیار زیادی در آگاهی بخشی فراگیران به برخورد اصولی با حریق به وجود آمده و مهمتر از آن پیشگیری از حریق‌های

احتمالی مؤثر واقع گردد. لذا پیشنهاد می‌گردد کلیه دانش‌آموختگان دانشگاه (به ویژه افسران ناوبر و فنی) قبل از اعزام به مناطق خدمتی دوره‌های مورد اشاره را طی نمایند.

○ بر اساس نتایج تحقیق برگزاری دوره T.F.T تا میزان زیادی بر روی ایجاد آمادگی در مدرسین جهت اجرای بهینه آموزش‌ها و همچنین کسب توانایی و مهارت‌های لازم در آنان جهت اداره کلاس‌ها تأثیر دارد. لذا پیشنهاد می‌گردد کلیه نفراتی که قرار است در امر تدریس مورد بهره‌برداری قرار گیرند، قبل از شروع فعالیت حتماً دوره مذکور یا دوره‌های مشابه را طی نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد، ادامه همکاری با اساتید مدعو خارج از سازمان منوط به طی نمودن این دوره یا دوره‌های مشابه تربیت مربی گردد.

○ امروزه PLC در کنترل فرآیندهای صنعتی جایگزین مدارهای رله کنتاکتوری شده است و شاهد توسعه روزافزون این تکنولوژی مدرن در دنیای صنعتی هستیم. در دهه‌های اخیر صنعت کشتی‌سازی (نظامی و تجاری) به این تکنولوژی اقبال بسیار نشان داده است و کنترل سامانه‌های هوشمند از قبیل تهویه، موتورهای الکتریکی، کنترل سطح مخازن مایعات و همچنین نمایش اطلاعات مربوط به سامانه‌ها حتی در واحدهای قدیمی‌تر نیز از این تکنولوژی بهره‌برداری می‌نمایند. بسیاری از واحدهای شناور سطحی و زیرسطحی و همچنین واحدهای صنعتی نداجا نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشند. طبیعی است افسران فنی که جهت خدمت در نداجا پرورش می‌یابند می‌بایست با دانش کاربری و همچنین طراحی این تکنولوژی آشنایی مناسبی داشته باشند. لذا پیشنهاد می‌گردد در مقاطع تحصیلی مختلف که دانشجویان در دانشگاه حضور می‌یابند (کارشناسی و عالی رسته‌ای) با برگزاری دوره مذکور در سطح مقدماتی و پیشرفته آموزش‌های مناسب در خصوص افسران فنی برنامه‌ریزی و اجرا گردد.

منابع

- ابطحی، سیدحسین، «مفهوم؛ خواص و مشکلات آموزش کارکنان»، مدیریت دولتی، شماره اول، ۱۳۶۷.
- ابطحی، سیدحسین، «ارزشیابی برنامه آموزشی»، مجموعه مقالات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی کشور، تهران، ۱۳۷۹.
- بهرامی خوشخو، فاطمه، «بررسی میزان تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت مدیران در اثربخش بودن عملکرد آن‌ها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های اسلامشهر در سال تحصیلی ۸۳-۸۴»، پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره هشتم، پاییز ۱۳۸۵.
- پارسا، عبدالله؛ قنبری همایکوه، امیر، «بررسی میزان سودمندی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و رابطه آن با رشد دانش و مهارت‌های شغلی در دانشگاه شهید چمران اهواز»، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره پنجم، سال شانزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۸۸.
- پورصادق، ناصر، «رویکردهای ارزشیابی اثربخش آموزش»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۰، شهریور ۱۳۸۴.
- عباس‌پور، عباس، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، انتشارات سمت، ۱۳۸۲.
- حدادنی، سیروس؛ شهیدی، نیما؛ «بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی در مورد تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت آنان بر کیفیت آموزشی دانشگاه‌ها»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۱۴، زمستان ۱۳۸۹.
- خراسانی، اباصلت؛ حسن‌زاده بارانی کرد، سودابه، «راهبردها و استراتژی‌های نیازسنجی آموزشی»، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۸۶.
- سام خانیان، محمدربیع، برنامه‌ریزی آموزش منابع انسانی (مبانی و فرآیندها)، تهران: مهریانا، ۱۳۸۴.
- طبرسا، غلامعلی؛ احدیان، منا، «مدیریت منابع انسانی؛ قدرتمندی شرکت‌های کوچک»، مجله تدبیر، شماره ۱۸۹، ۱۳۸۶.
- شهلائی، ناصر، راهبردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی، انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد آجا، چاپ دوم: ۱۳۹۲.
- طاهری‌هشی، علی، مبانی مدیریت منابع انسانی (با رویکرد اسلامی)، انتشارات دانشگاه فارابی، ۱۳۸۹.
- سیدجوادین، سیدرضا، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، انتشارات نگاه دانش، چاپ چهارم: ۱۳۸۵.
- سند ایجاد تحول و برنامه‌ریزی راهبردی، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، فروردین ۱۳۹۰، ص ۲.
- شبللی، خالد، «تعیین نیازهای آموزشی مدیران و کارکنان در سازمان‌های پویا»، مجله تدبیر، شماره ۷۹، ۱۳۷۶.
- فتحی و اجارگاه، کوروش، برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۸۳.

میرکمالی، سیدمحمد، «آموزش ضمن خدمت اساسی‌ترین عامل بهسازی سازمان»، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، سال پنجم، شماره ۱۷، بهار ۱۳۷۷.

Ul shak. f. 1 : human resource development, virygnia, Prentkehall company, usa, 1983.

Goldesteain, Irwin, I: Training in organizations: needs assessment, development and evaluation, 3rd, 1992.

Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., DeterminingSample Size for Research Activities, Educational and PsychologicalMeasurement, 1970.