

(مقاله پژوهشی)

## شناسایی مهارت‌های مورد نیاز دانش آموختگان مدیریت و کمیسر دریایی

حسن محبوب<sup>۱</sup>، احمدرضائی<sup>۲</sup>

## چکیده

هدف از انجام این شناسایی مهارت‌های مورد نیاز دانش آموختگان مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) بود. پژوهش حاضر با رویکرد ترکیبی از طریق تلفیق روش‌های کیفی و کمی می‌باشد. جامعه آماری در بخش کیفی ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاه علوم دریایی و افسران ارشد در تخصص آماد دریایی بوده و در بخش کمی به تعداد ۱۷۰ نفر شامل فرماندهان آمادی و فرماندهان پشتیبانی نداجا که دارای سوابق خدمت در واحد شناور یه عنوان افسر تدارکات و همچنین دارای سابقه خدمت در مناطق عملیاتی نداجا بودند. نمونه آماری در بخش کیفی به صورت هدفمند و به تعداد ۱۰ نفر در فرایند مصاحبه (رسیدن به اشباع داده‌ها) انتخاب شدند و در بخش کمی با حجم جامعه ۱۷۰ نفر، با استفاده از جدول کرجسی - مورگان ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه و به صورت تصادفی ساده مشارکت داشتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته در رابطه با مهارت‌های مورد نیاز آنان به منظور داشتن عملکرد مطلوب در نداجا بودند که بعد از تایید روایی صوری و محتوایی آن بین نمونه آماری توزیع گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و در بخش استنباطی از تحلیل عاملی تاییدی و آزمون فریدمن برای رتبه بندی مهارت‌های اصلی در ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد؛ که ۶ مهارت اصلی شامل اطلاعاتی، دانشی، فنی - حرفه ای، تخصصی، فراشناختی و عاطفی - ارتباطی بود. به کمک تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار لیزرل، ۱۱۰ گویه پرسشنامه(هر سه پرسشنامه)، وارد تحلیل عاملی تاییدی شدند. الگوی نهایی پژوهش، با شاخص‌های برازش، ضرایب استاندارد تایید شد. نتایج ضرایب استاندارد حاکی از آن است که از شش مهارت اصلی در ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا؛ مهارت فراشناختی با ضریب استاندارد (۳/۳۷) و مهارت دانشی(۲/۲۲) به ترتیب مهمترین مهارت در ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا می باشند.

واژگان کلیدی: مهارت، ارزیابی عملکرد، کمیسر دریایی

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۶/۲۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۱۱/۰۴

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری (نویسنده مسئول):<sup>۲</sup> دانش آموخته رشته کارشناسی ارشد آماد دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

## مقدمه

مراکز آموزش نظامی در ساختار نیروهای مسلح دارای نقش راهبردی است و نتایج عملکرد آنها نقش حیاتی در اعتبار و اقتدار نیروهای مسلح خواهد داشت. از این رو پایش عملکرد آنها بر اساس الگوهای نوین ارزیابی از وظایف مهم نظام فرماندهی به حساب می‌آید. به عبارت دیگر تشخیص نیازهای آموزشی، تنبیه و تشویق، برآورد نیرو، انتصاب و واگذاری پست‌ها، پرداخت پاداش‌ها بر اساس نتایج به دست آمده از ارزیاب‌ها صورت می‌گیرد. شایسته‌سالاری در صورت امکان‌پذیر است که سیستم ارزیابی به صورت صحیح اجرا شود و مبنای کار مدیران نتایج ارزیاب‌ها باشد. اگر به دقت بنگریم اهمیت ارزیابی به اندازه‌ای است که اگر به درستی انجام شود، رشد و تعالی فرد و سازمان را در پی خواهد داشت و اگر ناقص و به صورت صوری اجرا گردد با هز رفتن انرژی و امکانات و رکود فرد و سازمان خواهد شد (سمواتی و نجات، ۱۳۸۸). یکی از مهمترین نکاتی باید در سامانه ارزیابی عملکرد افسران کمیسر دریایی نداجا باید به آن توجه کرد؛ در نظر گرفتن مهارت‌های مورد انتظار در ارزیابی عملکرد آنان می‌باشد؛ افسران لجستیک نداجا نقش بسیار مهمی در عملیاتی بودن واحدهای شناور نداجا به منظور انجام مأموریت‌های دریانوردی و اقیانوسی هستند؛ شناسایی مهارت‌های مورد نیاز در ارزیابی دانش آموختگان آمادی دانشگاه علوم دریایی مشخص خواهد کرد که هدف‌های آموزشی رشته تحصیلی مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی و همچنین رسالت تربیتی و آموزشی دانشگاه علوم دریایی تاچه میزانی تحقق یافته‌اند. استفاده از نتایج ارزیابی دانش‌آموختگان به ویژه نتایج ارزیابی عملکرد آنان در زمانی که وارد محیط کار شده‌اند نه تنها برای قضاوت درباره عملکرد یادگیرندگان، بلکه برای اثربخشی کیفیت آموزش و روش‌ها و مواد آموزشی نیز مفید هستند. ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان آمادی دانشگاه علوم دریایی در محیط کار یکی از هدف‌های آموزشی نظام آموزش عالی نداجا می‌باشد. در عصر اطلاعات، دانش و نبود امنیت، ارتش‌هایی که از منابع انسانی تربیت یافته بی بهره‌اند؛ با تحقیر، ناکارآمدی و ظلم‌پذیری از دولت‌های قدرتمند مواجه هستند. نیروهای مسلح جمهوری اسلامی برای تأمین منافع و اعتلای ارزش‌های ملی و اثرگذاری در تحقق سند چشم‌انداز، نیازمند توسعه و پیشرفت در زمینه تربیت منابع انسانی و در نتیجه ارتقای سطح اثربخشی عملکرد سازمانی است. از طرفی امروزه با اهمیت یافتن دریا و قدرت دریایی؛ مسئله ارزیابی عملکرد افسران دانش‌آموخته در یگان‌های آمادی جایگاه ویژه خود را خواهد داشت. به سبب ایجاد تغییرات و رویکردهای جدید به دریا و مأموریت راهبردی نیروی دریایی؛ نیازمند دانش آموختگانی با عملکرد مناسب در یگان‌های آمادی نداجا می‌باشد. در همین رابطه یکی از مهمترین رسالت‌های دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر تربیت نیروهای متخصص و مهارت‌محور در دانش لجستیک دریایی بوده که به همین منظور از ابتدای تاسیس این دانشگاه، دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی مسئولیت تربیت افسران آمادی متخصص و کارآمد به منظور خدمت در محیط دریا را بر عهده داشته است. دانش آموختگان در رشته تحصیلی مدیریت و کمیسر دریایی پایه و اساس پیاده‌سازی مأموریت یگان‌های آمادی نداجا را تشکیل می‌دهند و اگر دانش آموختگان در یگان‌های آمادی نداجا دارای مهارت‌های لازم به منظور اجرای وظایف محوله نباشند؛ توان عملیاتی واحدهای شناور با مشکل مواجه خواهد شد. آنچه که به عنوان دغدغه ذهنی محقق بوده شناسایی مهارت‌های مورد نیاز افسران کمیسر نداجا می‌باشد.

## ادبیات نظری

## مهارت

مهارت نوعی توانایی در انسان است که در موقعیت واقعی انجام می‌گیرد، مهارت‌ها، توانایی‌ها و تخصص در یک شغل یا فعالیت خاص هستند و مهارت نه تنها شایستگی‌های فنی، بلکه شایستگی‌های رفتاری و شناختی را، شامل می‌شود (Grant, 2014:5). مهارت به عنوان توانایی که می‌تواند توسعه پیدا کند، لزوماً ذاتی نیست و نه تنها در ظرفیت بلکه در عملکرد نیز آشکار می‌شود، مهارت به قابلیت مستمر فرد در انجام سریع و دقیق یک وظیفه اطلاق می‌شود و مهارت مدیریتی به مهارت‌هایی گفته می‌شود که

به وسیله آن شخص در وجود خود امکان به حرکت درآوردن اجزاء یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزاء به سوی اهداف تعیین شده فراهم می‌آورد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۳۰).

مهارت به توانایی‌های قابل پرورش شخص که در عملکرد و ایفای وظایف منعکس می‌شود، اشاره دارد؛ به عبارتی منظور از مهارت، توانایی به کاربردن موثر دانش و تجربه شخصی است. ضابطه اصلی مهارت داشتن، اقدام و عمل موثر در شرایط متغیر است. مهارت دارای ویژگی‌هایی به شرح زیر می‌باشد:

- درگیری بیشتر با کشف عملی و تولید
- وابستگی کمتر به الفاظ و قالب‌های کلامی
- نیازمند درجه ای از دانش
- معین و روشن بودن هدف
- وضوح در معیارهای تحقق هدف و روش سنجش آن
- ماهیت عینی
- پیوند با دست
- مستقل از کاربرد و قرائن
- ماندگاری بیشتر برای انسان
- امری ثانوی برای هر انسان نه نیاز اولی (ایروانی و مرجانی، ۱۳۹۴: ۷۴).

مهارت نوعی توانایی در انسان است که در موقعیت واقعی، ضمن درگیری عملی با موضوع مهارت، به کشف عملی و "آفرینش گری و تولید" منجر می‌شود. این توانایی حاصل یادگیری تدریجی و شهودی است. مهارت در توانایی و فعالیت دست‌ها تجلی می‌یابد؛ و اگر چه کمتر در قالب واژگان قرار می‌گیرد، اما نیازمند درجه‌ای از دانش است. آموزش مهارت دارای هدف‌هایی معین و قابل سنجش با معیارهای معلوم است که افراد می‌توانند صرف نظر از کاربرد، آن را بیاموزند. در واقع مهارت مقوله‌ای عینی است که برخی افراد واجد آن هستند و به نوبه خود تبدیل به دانش می‌شود. در مجموع می‌توان گفت مهارت، درک و دانش عمیق و تخصصی در یک رشته معین است که حاصل تجربه، تربیت و آموزش بوده، به تدریج طی یک مدت طولانی در شخص ایجاد می‌شود.

پژوهش انجام شده روشن می‌کند که دانش و مهارت با یکدیگر دارای نسبتی تنگاتنگ هستند و تعیین مرز مشخص برای آنها به آسانی میسر نیست. مکانیزم ظهور دانش در مهارت آموزی ناشی از نحوه ارتباط عقل نظری و عقل عملی است که طی آن یافته‌های عقل نظری که به ادراک کلیات می‌پردازد، مبنایی برای ادراک‌های جزئی عقل عملی و هدایت آنها به سوی عمل می‌باشد. لذا دو نوع دانش در مهارت آموزی دارای نقش است. دانش جزئی که از طریق مشاهده و تجربه به دست می‌آید و دانش کلی که در واقع بستر اصلی است و باید مانند هاله‌ای مقوله مهارت را در برگیرد. دانش جزئی همان محتوایی است که هنرجویان در فرایند آموزش حرفه‌ای کسب می‌کنند. اما دانش کلی مربوط به ادراک انسان درباره طبیعت و تولید است و در بیانی عمیق‌تر نسبت انسان با طبیعت و هدف او از تغییر شکل مواد طبیعی را در بر می‌گیرد. این دانش کلی در واقع فلسفه تکنولوژی است که نوع نگاه و نحوه ارتباط انسان با طبیعت و تولید را در بر می‌گیرد و مهم‌ترین حاصل آن اخلاق حرفه‌ای متناسب با آن است که در تمام ابعاد تولید و کار حضور دارد (ایروانی و مرجانی، ۱۳۹۴).

### مهارت‌های شناختی

واژه شناخت یا Cognition از جمله واژه‌هایی است که به صورت گسترده در روانشناسی به کار برده می‌شود. استفاده از مشتقات دیگر آن مانند Cognitive (شناختی) هم در حوزه‌های دیگر علم - از جمله مدیریت - فراگیر شده است. راهبردهای شناختی به هرگونه رفتار، اندیشه یا عمل یادگیرنده گفته می‌شود که او در ضمن یادگیری مورد

استفاده قرار می‌دهد و هدف آن کمک به فراگیری، سازماندهی و ذخیره سازی دانش‌ها و مهارت‌ها و نیز سهولت بهره برداری از آنها در آینده است (واینستاین و هیوم<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸). یکی از مؤلفه‌های اصلی در ارزیابی عملکرد الگوی یکپارچه، توانمندی‌ها یا مهارت‌های شناختی است که شامل چهار زیرمؤلفه اطلاعات، دانش، مهارت فنی حرفه‌ای و تخصص می‌باشد.

### مهارت‌های فراشناختی

فراشناخت فرایندی است که افراد به تفکر درباره افکار خود پرداخته و راهبردهایی مبتنی بر هدف، جهت حل مشکلات اتخاذ می‌کنند (پانورا و فیلیپو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). فراشناخت یک سازه روانشناختی و یک بعد تفکر است که چندین چهره دارد. فراشناخت، دانش یا آگاهی از نظام شناختی خود، دانستن درباره دانستن، تفکر درباره فکر کردن، اداره کردن تفکر، یادگیری چگونه یاد گرفتن و گسترش مجموعه‌ای از فرایندهای فکری است که می‌تواند برای حل مسایل جدید، نو و چالش برانگیز کاربرد داشته باشد (گلوور<sup>۵</sup>، ۱۹۸۹).

فراشناخت یکی از مؤلفه‌های مهم شناخت است که رابطه آن با یادگیری و پیشرفت تحصیلی، همواره توجه پژوهشگران بوده و به تدریج برخی مفاهیم مرتبط با آن نیز پا به عرصه متغیرهای پژوهشی در تحقیقات مربوط به آموزش و یادگیری نهاده اند.

فراشناخت کلیدی است برای توانایی شناختی که به افراد اجازه می‌دهد تا افکارشان را کنترل و بازسازی کنند و نقش اساسی در خلاقیت و یادگیری ایفا می‌کند. یک مدل شناختی است که در یک سطح بالاتر فعالیت می‌کند و بر پایه نظارت و کنترل قرار دارد و نباید به عنوان هدف نهایی آموزش تلقی شود، بلکه باید به عنوان فرصتی برای مجهز کردن فراگیران به دانش و مهارت‌های لازم به منظور اداره یادگیری خود آنها در نظر گرفته می‌شود. به طور کلی آنها را در تکالیف آینده ماهر و کنجکاو بار می‌آورد (افکلیدز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹).

### مفهوم ارزیابی عملکرد

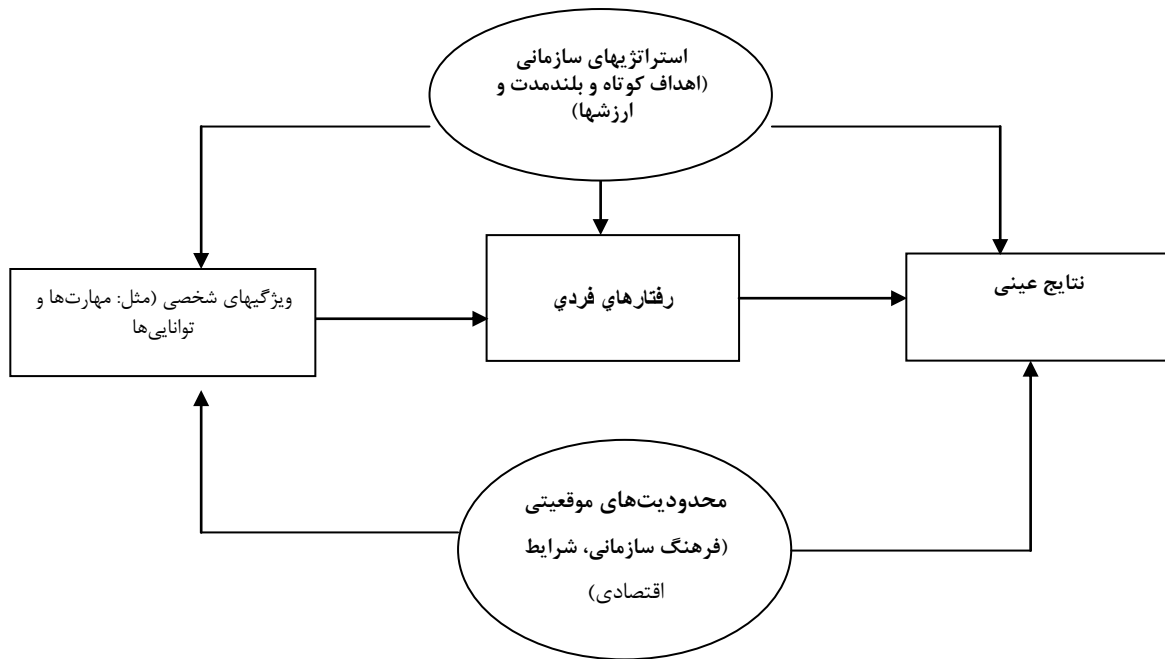
عملکرد به درجه انجام وظایفی که شغل یک کارمند را تکمیل می‌کند اشاره دارد (Byars and Rue, 2008). عملکرد اغلب با «تلاش» که اشاره به صرف انرژی دارد یکسان تلقی می‌شود، اما عملکرد براساس نتایج فعالیت‌ها اندازه‌گیری می‌شود. برای مثال یک دانشجو ممکن است تلاش زیادی را در آماده شدن برای آزمون بکار گیرد اما نمره کمی دریافت کند در این مورد تلاش زیادی صورت گرفته اما عملکرد پایین بوده است. عملکرد افراد در یک موقعیت می‌تواند به عنوان نتیجه ارتباط متقابل بین: الف) تلاش، ب) توانایی‌ها و ج) ادراکات نقش تلقی شود. «تلاش»، که از برانگیختگی نشأت می‌گیرد اشاره به میزان انرژی (فیزیکی یا ذهنی) که یک فرد در انجام وظیفه استفاده می‌کند دارد. «توانایی‌ها»، ویژگی‌های شخصی مورد استفاده در انجام یک شغل هستند و «ادراکات نقش» به مسیریایی که افراد باور دارند بایستی تلاشهایشان را در جهت انجام شغلشان هدایت کنند، اشاره می‌کند. عملکرد ناشی از ویژگی‌های شخصی، مهارت‌ها می‌باشد (Noe and etl, 2008). همانطور که شکل ۱ نشان می‌دهد این ویژگی‌ها از طریق رفتار کارکنان به نتایج عینی تبدیل می‌شوند. در واقع کارکنان تنها در صورتی که دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌های ضروری برای انجام یک شغل را داشته باشند می‌توانند رفتارشان را نشان دهند. مدل ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها در شکل ۱ نشان داده شده است.

<sup>3</sup> Weinstein & Hume

<sup>4</sup> Panaoura & Philippou

<sup>5</sup> Glover

<sup>6</sup> Efkliides



شکل (۱) مدل ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها

مطلب و نکته‌ای که در رابطه با مباحث عمومی سرمایه انسانی اهمیت دارد، درجه عمق و گستره یا رده‌های مربوط به انواع توانمندی‌ها و شایستگی‌هاست. دانش، مهارت و تخصص و همچنین شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی دارای درجات و اعماق متفاوتی هستند که این مسأله نیز درجه مولد بودن و ارزش‌آفرینی را به شدت متأثر می‌کند. در مطالعات متعارف سرمایه انسانی به این وجه از کار، به جز از ناحیه متفاوت دیدن سطوح تحصیلی، توجه و دقت نظر بایسته مبذول نشده‌است. در علوم تربیتی و مباحث مربوط به سنجش و ارزیابی سطوح یادگیری و دستاوردهای آن، با حجم و گستره زیادی به درجات و رده‌های مختلف یادگیری توجه شده‌است. در این میان آثار علمی بلوم (۱۹۶۵) از معروفیت ویژه و خاصی برخوردار است.

در دهه ۱۹۵۰ میلادی، بلوم و همکارانش تلاش‌های وسیع و گسترده‌ای در رابطه با انواع یادگیری انجام دادند که منتج به شناسایی سه دامنه یعنی دانش (شناختی)، مهارت (روانی- حرکتی) و نگرش (عواطف و احساسات) شد که امروزه بیشتر با عنوان "اهداف آموزشی یا فرآیند یادگیری" شناخته می‌شوند. دامنه شناختی یادگیری شامل دانش و رشد مهارت‌های فکری است و این دربردارنده تشخیص و بیادآوردن واقعیت‌ها و رویدادهای مشخص، الگوواره فرآیندی و مفاهیم است که در رشد توانمندی‌ها و مهارت‌های فکری مؤثرند. مراتب شایستگی‌ها نیز متفاوتند. برای نمونه می‌توان رتبه اول را کاردان در نظر گرفت؛ میزان شایستگی‌های یک فرد کاردان در حد رضایت‌بخش خواهد بود. کارشناس یا خبره در مرتبه دوم قرار می‌گیرد و شایستگی‌های فرد خبره از متوسط بالاتر است. در مرتبه آخر درجه بهره‌مندی از شایستگی‌ها، در سطح ممتاز و استثنایی است و چنین فردی عموماً متخصص نامیده می‌شود (نادری، ۱۳۹۴).

دامنه عاطفی یادگیری، شامل روش یا رویه‌ای است که افراد بطور عاطفی با چیزها و پدیده‌ها مواجهه و مقابله می‌کنند مانند احساسات، ارزش‌ها، قدردانی‌ها، سعی و تلاش‌ها، انگیزه‌ها و نگرش‌ها؛ دامنه روانی- حرکتی یادگیری شامل حرکات فیزیکی، هماهنگ‌سازی و استفاده از فضاهای مهارت- حرکت است. رشد و توسعه این مهارت‌ها تمرین و عمل لازم دارد و با مقیاس‌هایی چون سرعت، دقت، مسافت، فرآیند یا فنون اجرا مورد سنجش قرار می‌گیرند. شایستگی‌ها و توانمندی‌ها دارای درجات و ابعاد مختلفی هستند که از دو جهت افقی و عمودی قابل بسط و توسعه‌اند. از یک سو، میزان و سطح بهره‌مندی (یعنی هست‌ها) مطرح است و از سوی دیگر، نگرش یا منش فرد یا افراد نسبت به میزان و سطح بهره‌مندی. در رابطه با نگرش دو بعد کلیدی یعنی نگرش فرد نسبت به شایستگی‌های خود و داشتن ذهنیتی مشخص نسبت به نحوه توسعه آن و نیز نگرش فرد نسبت به شایستگی‌ها و توانمندی‌های دیگران مطرح است. نگرش، هم ابعاد ارتباطی- عاطفی و هم حوزه‌های شناختی را

پوشش می‌دهد. حوزه‌های فراشناختی، دست‌کم سه زیرمؤلفه یعنی آگاهی از فرآیند شناختی خود، توان ارزیابی فرآیند شناختی خود، توان بازآفرینی و اصلاح فرآیند شناختی خود را دربردارد. که به مهارت‌های فراشناختی معروف هستند. نکته کلیدی اساسی در این میان این است که همه ابعاد و مسائل اشاره‌شده، ذخیره سرمایه انسانی را متأثر می‌سازد؛ هرچقدر افراد به مراتب بالاتر شایستگی می‌رسند نگرش‌ها و منش‌ها نیز کامل‌تر و سازنده‌تر می‌شود. بنابراین، در مراتب بالاتر، شناخت بیشتری از درجات و اهمیت سرمایه‌گذاری انسانی همراه با راه‌های توسعه آن برای افراد حاصل می‌شود و انگیزه‌های سرمایه‌گذاری قوی‌تر می‌شود. این مهم تشکیل سرمایه انسانی را نیز سرعت می‌بخشد؛ امروزه بیش از گذشته، سرمایه‌گذاری انسانی و به‌ویژه ابعاد فراشناختی و ارتباطی-عاطفی اهمیت پیدا کرده‌است. چه بسا در گذشته سعی می‌شد عواطف و احساسات (به‌عنوان پدیده‌ها یا وجوهی نامناسب) کنار گذاشته‌شوند اما در محیط کار امروز، شناخت، مدیریت و توسعه آن‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده‌است؛ چرا که شایستگی‌های عاطفی هم عملکرد را و هم توسعه سرمایه انسانی شناختی را متأثر می‌سازد. از این رو وجوه عاطفی-ارتباطی نیز مورد توجه ویژه بخصوص در روانشناسی قرار گرفته‌است. اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص به ارتقای کیفیت انسان می‌انجامد و در نتیجه آن، ظرفیت‌های انسانی و بهره‌وری افزایش می‌یابد، علاوه بر توانمندی‌های شناختی (اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص)، ابعاد دیگری مانند استعداد، خلاقیت، نگرش و شخصیت و هوش عاطفی که ترکیبی از شایستگی‌های عاطفی، شخصی و اجتماعی بوده؛ بوسیله برخی از پیشگامان نظریه سرمایه انسانی مورد اذعان قرار گرفته‌است (نادری، ۱۳۹۴).

#### پیشینه تحقیق

لطفی پور و همکاران (۱۳۹۸) به ارائه ی مدلی برای ارزیابی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) پرداختند. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی، از نظر داده‌ها، پژوهشی کمی و کیفی از نظر نحوه‌ی اجرا، آمیخته می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان آموزشی و اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) بود و کل جامعه به تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزارهای گردآوری داده‌ها در این پژوهش به صورت پرسشنامه ی محقق ساخته بر مبنای طیف لیکرت برای بررسی معیارهای متناسب با مؤلفه‌های مستخرج از ادبیات پژوهش بود. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها در نهایت ۱۷ مؤلفه و ۶۴ ملاک برای ارزیابی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) تعیین و مدل ارزیابی ارائه شد. مؤلفه‌های ارزیابی با توجه به رتبه عبارت بودند از: مدیریت و رهبری دانشگاهی، رضایت ذینفعان داخلی و خارجی، فعالیت‌های آموزشی، هیئت علمی، فعالیت‌های فضای فیزیکی، قوانین و مقررات، عملکرد دانشگاه، کارکنان غیر هیئت علمی، فن آوری اطلاعات و ارتباطات، منابع مالی، فعالیت‌های پژوهشی، خدمات، نظام تضمین کیفیت، امکانات و تجهیزات آموزشی، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی، برنامه‌ریزی راهبردی و در نهایت مدل ارزیابی نهایی شامل فلسفه اهداف، مؤلفه‌ها و ملاک‌ها و سازوکار اجرایی مدل ارائه گردید.

عباسیان و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان یک دانشگاه نظامی از منظر کاربران پرداختند. این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی بوده و به رو توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه تحقیق، کلیه کاربرانی (متشکل از فرماندهان گردان‌های عملیاتی، آموزشی و یگان‌های هم‌تراز) بودند که تماس کاری مستقیم با دانش‌آموختگان دانشگاه داشته‌اند. نمونه آماری تحقی شامل ۲۴۰ نفر بوده که به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند، و طی آن تعداد ۱۳۴ پرسشنامه تکمیل گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه سنجهش توانایی‌های دانش‌آموختگان است. این پرسشنامه برگرفته از الگو یا چارچوب رشیدزاده (۱۳۹۱) بوده که شامل ابعاد شش‌گانه توانایی‌های دانش‌آموختگان در حوزه‌های علمی-شناختی، روحی، نظامی-پرورشی، اجتماعی، فکری و جسمانی و از منظر کاربران است.

نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که میزان عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه، به طور معناداری بالاتر از میانگین و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. همچنین رتبه بندی توانایی‌های شش‌گانه عملکردی نشان داد که توانایی‌های جسمی دانش‌آموختگان دانشگاه، دارای بالاترین رتبه و توانایی‌های علمی-شناختی دارای پایین‌ترین رتبه در میان توانایی‌های شاخص‌های عملکردی آنها می‌باشند.

هادی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) به طراحی الگوی ارزیابی عملکرد دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) با رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه پرداخته است. در این تحقیق در گام نخست ضمن یافتن شاخ ها و معیارها با استفاده از مرور ادبیات و تطبیق آنها با جامعه مورد مطالعه و مصاحبه با خبرگان؛ با کمک پرسشنامه و در طیف لیکرت، وزن شاخص ها به دست آمده و در قدم دوم وزن و میزان اهمیت سطوح (منابع)، ارزیابی با استفاده از مقایسه های زوجی و روش تحلیل سلسله مراتبی حاصل شده است. قدم نهایی که در واقع همان رتبه بندی دانشجویان است، با استفاده از تکنیک تاپسیس فازی انجام پذیرفته است. مدل ارائه شده در این تحقیق با ارزیاب چندبُعدی و جامع (استفاده از چهار سطح ارزیابی) و انتخاب شاخص های دقیق و مناسب محاسنی از قبیل شناسایی دقیق و علمی نقاط قوت و ضعف دانشجویان، روشن ساختن مشکلات و موانع نظام آموزش و کمک به تدوین برنامه های آموزش مناسب تر، مشارکت دانشجویان در ارزیابی و در نتیجه افزایش انگیزه آنان در بهبود عملکردشان، کاهش عدم قطعیت قضاوت های ذهنی به علت استفاده از منطق فازی را به همراه دارد.

رشیدزاده (۱۳۹۱) در پژوهشی از نوع توصیفی-پیمایشی با بهره مندی از پرسشنامه ای با ۱۰۰ شاخص و در شش بُعد توانایی های علمی-شناختی، روحی، نظامی-پرورشی، فکری، اجتماعی و جسمی به انضمام ۶ پرسش پاسخ باز تهیه و با بهره مندی از آن عملکرد دانش آموختگان یک دانشگاه نظامی را مورد سنجش قرار داد. نتایج این تحقیق نشان داد که میزان عملکرد دانش آموختگان سال ۹۱ دانشگاه، به طور معناداری بالاتر از میانگین و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. همچنین رتبه بندی توانایی های شش گانه عملکردی نشان داد که توانایی های جسمی دانش آموختگان سال ۹۱ دانشگاه، دارای بالاترین رتبه و توانایی های علمی-شناختی دارای پایین ترین رتبه در میان توانایی های شاخص های عملکردی آنها می باشند.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر با رویکرد ترکیبی یا آمیخته<sup>۷</sup> از طریق تلفیق روش های کیفی و کمی استفاده شده است. با توجه به هدف اصلی که شناسایی مهارت های مورد نیاز افسران کمی سر دریایی در ارزیابی آنان بوده، به منظور بررسی عمیق و شناخت بیشتر موضوع از طرح اکتشافی که یک نوع روش ترکیبی است، استفاده شده است.

در بخش کیفی تحقیق برای تعیین نمونه های این پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه گیری هدفمند<sup>۸</sup> استفاده شد. در این پژوهش تعداد ۱۲ نمونه مورد نظر در این زمینه تکمیل شد.

با توجه اینکه مهمترین ابزار جمع آوری داده ها در پژوهش های کیفی مصاحبه می باشد؛ که در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه های انفرادی عمیق و اکتشافی استفاده شده است.

بعد از انجام ۱۰ مصاحبه، با بررسی پاسخ های مشارکت کنندگان اشباع داده ها حاصل گردید. که مهارت های مورد نیاز در ارزیابی عملکرد دانش آموختگان آمادی دانشگاه علوم دریایی به شرح زیر استخراج گردیدند.

نتایج یافته های کیفی نشان دهنده اهمیت مؤلفه های زیر در ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا می باشند:

- داشتن آگاهی مستمر در افسران آمادی نسبت به تغییر در سازمان لجستیک نداجا
- تفکر دریایی افسران در تصمیم سازی و تصمیم گیری
- داشتن مهارت تخصصی در حوزه لجستیک دریایی،
- انطباق و سازگاری با محیط دریا
- مهارت های پردازش اطلاعات و ادراک کلی نسبت به سازمان
- تحمل شرایط سخت و انعطاف پذیری
- مهارت های کار با فناوری اطلاعات،
- داشتن فعالیت های روانی حرکتی،
- داشتن انضباط و دستورپذیری در محیط کار،

<sup>7</sup> . Mixed Method

<sup>8</sup> Judgemental Sampling

- مهارت دستورپذیری
- قدرت تصمیم گیری در شرایط بحرانی
- مهارت‌های مدیریتی، رهبری در محیط کار
- تسلط به زبان انگلیسی
- فعالیت تیمی
- افراد خودکنترلگر
- سازگاری مثبت با زندگی در دریا
- تاب آوری افسران کمیسر دریایی

### جامعه آماری در تحقیق کمی

جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل فرماندهان آمادی و فرماندهان پشتیبانی نداجا که دارای سوابق خدمت در واحد شناور یه عنوان افسر تدارکات و همچنین دارای سابقه خدمت در مناطق عملیاتی نداجا بوده که به تعداد ۱۷۰ نفر بوده؛ که مشخصات جامعه آماری دارای در جدول ۱ بیان شده است.

جدول (۱) جامعه آماری تحقیق

جامعه	منطقه	نام دانشگاه	حجم جامعه
مناطق عملیاتی نداجا	منطقه یکم نداجا	فرماندهان و کارشناسان آماد فنی منطقه یکم نداجا	۲۸
	منطقه یکم نداجا	افسران تدارکات واحدهای شناور کلاس ناوشکن و لجستیکی نداجا	۱۰
	منطقه دوم نداجا	فرماندهان و کارشناسان آماد فنی منطقه دوم نداجا	۱۵
	منطقه دوم نداجا	فرماندهان و کارشناسان آماد همگانی منطقه دوم نداجا	۱۰
	منطقه دوم نداجا	افسران تدارکات واحدهای شناور کلاس ناوشکن منطقه دوم نداجا	۲
	منطقه سوم نداجا	فرماندهان و کارشناسان آماد فنی منطقه سوم نداجا	۲۰
	منطقه سوم نداجا	فرماندهان و کارشناسان آماد همگانی منطقه سوم نداجا	۱۵
ستاد نداجا	معاونت آماد و پشتیبانی نداجا	کارشناسان معاونت آماد و پشتیبانی	۲۵
مراکز پشتیبانی نداجا	فرماندهی آماد و پشتیبانی نداجا	کارشناسان فرماندهی آماد و پشتیبانی نداجا	۲۵
مراکز آموزشی نداجا	دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) نوشهر	اساتید و مدرسین دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی	۲۰
مجموع			۱۷۰

### ابزار گردآوری داده در تحقیق کمی

در مرحله کمی پژوهش، با در نظر ادبیات و پیشینه تحقیق و براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی سه پرسش نامه محقق ساخته پرداخته شد.



الف) پرسشنامه مهارت‌های شناختی افسران آمادی نداجا (شامل مهارت‌های اطلاعات، دانش، مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، تخصص): این پرسشنامه محقق ساخته متشکل از ۶۸ سؤال در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد: ۵ تا خیلی کم: ۱) جهت جمع آوری داده‌ها استفاده گردید.

ب) پرسشنامه مهارت‌های فراشناختی افسران آمادی نداجا: این پرسشنامه محقق ساخته متشکل از ۱۰ سؤال در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد: ۵ تا خیلی کم: ۱) جهت جمع آوری داده‌ها استفاده گردید.

ج) پرسشنامه مهارت‌های غیرشناختی افسران آمادی نداجا (مهارت‌های عاطفی و ارتباطی): این پرسشنامه محقق ساخته متشکل از ۳۲ سؤال در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد: ۵ تا خیلی کم: ۱) جهت جمع آوری داده‌ها استفاده گردید.

### تجزیه و تحلیل داده های کمی تحقیق

در بخش کمی با توجه به سوالات پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای توصیف داده‌ها از شاخص مرکزی و پراکندگی مثل میانگین، انحراف معیار و برای تعیین روابط بین متغیرها و ضرایب اهمیت آن‌ها از تحلیل تأییدی<sup>۹</sup>، برای رتبه بندی عوامل و مؤلفه‌ها از آزمون فریدمن استفاده شده است. تحلیل عاملی تأییدی به عنوان گام اول تحلیل معادلات ساختاری به منظور بررسی روایی سازه و روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای پنهان بر اساس مرحله کیفی پژوهش انجام شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی می‌تواند شواهدی قانع کننده در مورد روایی همگرا و تفکیکی سازه های نظری فراهم کند. روایی همگرا نشان می‌دهد شاخص های مختلف از نظر مفهومی مشابه هستند؛ یا سازه‌های هم پوش از ارتباط درونی بالایی برخوردار هستند. روایی تفکیکی نشان می‌دهد، شاخص‌های مفهومی مربوط به سازه های متمایز ارتباط درونی بالایی ندارند. پژوهشگران معمولاً این معیارهای برازش ۱۰ متداول را در نظر می‌گیرند: کای اسکور ۱۱، شاخص برازش هنجار شده ۱۲، شاخص برازش تطبیقی ۱۳، شاخص نیکویی برازش ۱۴، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ۱۵، شاخص نیکویی برازش تعدیل ۱۶، شاخص برازندگی افزایشی ۱۷، شاخص برازش هنجار نشده ۱۸، تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و LISREL انجام گردید.

### وضعیت میانگین متغیرهای شناسایی شده به عنوان مهارت‌های مورد انتظار در ارزیابی عملکرد

با استفاده از آزمون T تک نمونه‌ای جهت مقایسه میانگین جامعه با میانگین فرضی یا مورد نظر محقق استفاده می‌شود و به عبارت دیگر از طریق این آزمون در مورد وضعیت میانگین جامعه آماری تصمیم گیری خواهد شد.

جدول (۲) وضعیت میانگین مهارت‌های مورد نیاز افسران کمیسر دریایی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای معیار
مهارت اطلاعاتی افسران آمادی نداجا	۱۱۸	۳.۵۷	۵۱۰.	.۰۴۶
مهارت دانشی افسران آمادی نداجا	۱۱۸	۳.۲۴	۴۵۰.	.۰۴۱

<sup>9</sup> Confirmative Factor Analysis (CFA)

<sup>10</sup> Fit Indexes

<sup>11</sup> Chi- Square

<sup>12</sup> Normed Fit Index (NFI)

<sup>13</sup> Comparative Fit Index (CFI)

<sup>14</sup> Goodness of Fit Index (GFI)

<sup>15</sup> Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

<sup>16</sup> Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

<sup>17</sup> Incremental Fit Index (IFI)

<sup>18</sup> Non- Normed Fit Index (NNFI)

مهارت فنی حرفه ای افسران آمادی نداجا	۱۱۸	۳.۵۱	۵۸۷.	۰.۵۴
مهارت تخصصی افسران آمادی نداجا	۱۱۸	۳.۳۵	۵۶۹.	۰.۵۲
مهارت‌های فراشناختی افسران آمادی نداجا	۱۱۸	۳.۰۷	۶۱۴.	۰.۵۶
مهارت‌های عاطفی-ارتباطی	۱۱۸	۳.۰۰	۶۲۷.	۰.۵۷

مقدار مورد آزمون: ۳						
متغیر	بازه اطمینان ۹۵ درصدی برای تفاوت از میانگین		درجه آزادی	تفاوت از میانگین	t آماره	سطح معنی داری
	کرانه بالا	کرانه پایین				
مهارت اطلاعاتی افسران آمادی نداجا	۶۶۳.	۴۷۷.	۱۱۷	۵۷۰.	۱۲.۱۵	۰.۰۰۰
مهارت دانشی افسران آمادی نداجا	۳۲۵.	۱۶۰.	۱۱۷	۲۴۲.	۵.۸۵	۰.۰۰۰
مهارت فنی حرفه ای افسران آمادی نداجا	۶۱۹.	۴۰۵.	۱۱۷	۵۱۲.	۹.۴۷	۰.۰۰۰
مهارت تخصصی افسران آمادی نداجا	۴۵۳.	۲۴۶.	۱۱۷	۳۵۰.	۶.۶۷	۰.۰۰۰
مهارت‌های فراشناختی افسران آمادی نداجا	۱۸۲.	-۰.۴۱	۱۱۷	۰.۷۰.	۱.۲۴	۰.۲۱۶
مهارت‌های عاطفی-ارتباطی	۱۲۲.	-۱.۰۶	۱۱۷	۰.۰۷.	۱۳۸.	۰.۸۹۱

سطح معناداری متغیرهای اطلاعاتی، دانشی، فنی - حرفه ای و تخصصی ۰۰/۰ و هر دو کران مثبت هستند، پس می‌توان نتیجه گرفت که مهارت‌های افسران آمادی نداجا در این متغیرها از حد متوسط بیشتر می‌باشد.

#### سؤال دوم تحقیق: تقدم مهارت‌های افسران کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی چگونه است؟

در این سؤال به دنبال این پرسش بوده ایم که آیا ابعاد مهارت‌های افسران آمادی نداجا به یک اندازه ملاحظه می‌شود و اگر جواب منفی است کدام یک از ابعاد از سطح بالاتر و کدام ابعاد پایین‌تر هستند. در این راستا از آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده گردید. نتایج حاصل شده در جدول زیر مشاهده می‌گردد.

جدول (۳) رتبه بندی مهارت‌ها

مهارت‌های افسران آمادی نداجا	میانگین رتبه ها
ارتباطی - عاطفی (توانمندی های غیرشناختی)	۲.۶۰
فراشناختی (توانمندی های فراشناختی)	۲.۸۲
دانشی (توانمندی های شناختی)	۳.۳۷
تخصصی (توانمندی های شناختی)	۳.۶۴
فنی - حرفه‌ای (توانمندی های شناختی)	۴.۱۶
اطلاعاتی (توانمندی های شناختی)	۴.۴۲

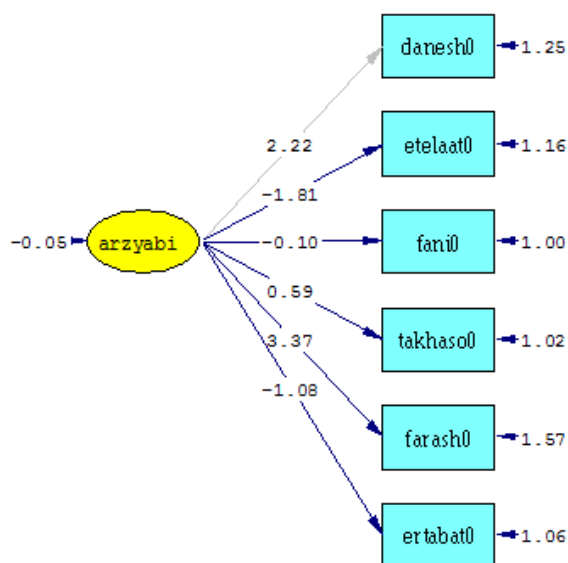
آماره آزمون

تعداد	۱۱۸
کای - دو	۸۷.۳۹
درجه آزادی	۵
سطح معناداری	.۰۰۰

مقایسه مهارت‌های افسران آمادی نداجا بر اساس آزمون فریدمن نشان می‌دهد مجذور کای (X<sup>2</sup>) محاسبه شده ۸۷.۳۹ است که با توجه به درجه آزادی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. از این رو فرض تفاوت بین مهارت‌ها ثابت می‌گردد و با توجه به میانگین رتبه‌ها ترتیب تقدم هر یک از ابعاد مشخص می‌شود. با در نظر گرفتن میانگین رتبه‌ها، مهارت‌های اطلاعاتی - فنی - حرفه‌ای در بالاترین رتبه و مهارت‌های فراشناختی و ارتباطی - عاطفی کمترین رتبه را دارا می‌باشند.

#### سؤال سوم تحقیق: ارتباط بین مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا چگونه است؟

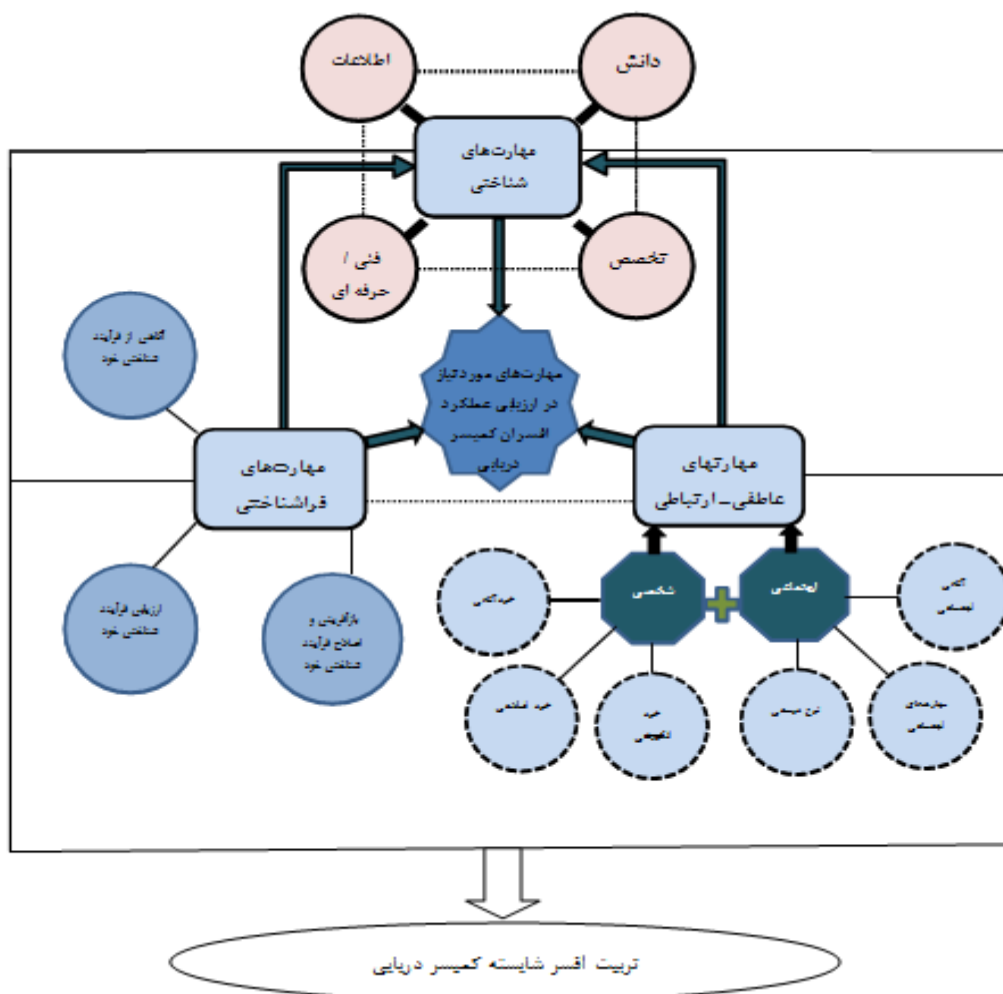
همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، جمعا ۷ عامل اصلی به عنوان مهارت‌های مورد نیاز در ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا استخراج شد که با توجه به ماهیت سئوالات و ادبیات تحقیق؛ نام مهارت مشخص و نامگذاری شدند. مهارت‌های بدست آمده به ترتیب؛ مهارت اطلاعاتی، مهارت دانشی، مهارت فنی - حرفه‌ای، مهارت تخصصی، مهارت فراشناختی و مهارت ارتباطی - عاطفی بودند. همچنین به منظور ارائه الگوی ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا با توجه به عوامل و مؤلفه‌های شناسایی شده از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای ایجاد اعتبار سازه، عوامل و مؤلفه‌ها بر مبنای یافته‌های بخش کیفی انجام شد. در تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار LISREL، ۱۱۰ گویه پرسشنامه به تفکیک عامل‌های اصلی و فرعی که آمده بود، وارد تحلیل عاملی تأییدی شدند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی و روابط بین مؤلفه‌های موجود در شکل ۲، نشان داده شده است.



Chi-Square=33.99, df=9, P-value=0.00009, RMSEA=0.154

شکل (۲) ضرایب استاندارد مستقیم، روابط بین ابعاد موجود در ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا

در شکل ۲، نتایج ضرایب استاندارد ابعاد موجود در ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا، حاکی از آن است که از میان ۶ مهارت مورد نیاز و اصلی در ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا، مهارت فراشناختی با ضریب استاندارد (۳/۳۷) و مهارت دانشی (۲/۲۲) به ترتیب مهمترین مهارت در ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا می باشد.



شکل (۳) الگوی مهارت‌های مورد نیاز افسران کمیسر دریایی

### نتیجه گیری

پژوهش حاضر با ارائه الگوی ارزیابی عملکرد افسران آمادی نداجا انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که به منظور داشتن یک عملکرد مطلوب از افسران آمادی نداجا در مناطق عملیاتی و خصوصا در واحدهای شناور نیاز به شش مهارت اصلی (اطلاعاتی، دانشی، فنی - حرفه ای، تخصصی، فراشناختی، عاطفی - ارتباطی) می باشد. آن چه که در این پژوهش حاصل شده است مهارت‌های فراشناختی و عاطفی - ارتباطی افسران آمادی نیاز به تقویت داشته؛ به عبارتی وضعیت این مهارت‌ها در عملکرد افسران آمادی از دیدگاه نمونه آماری در وضعیت خیلی مطلوبی قرار ندارد.

با توجه به اینکه مکانیزم ظهور دانش در مهارت آموزی ناشی از نحوه ارتباط عقل نظری و عقل عملی است که طی آن یافته‌های عقل نظری که به ادراک کلیات می‌پردازد، مبنایی برای ادراک‌های جزئی عقل عملی و هدایت آنها به سوی عمل می‌باشد. دانش و مهارت مولفه‌های اصلی در ارزیابی عملکرد هستند؛ تحقیقات قابل ملاحظه‌ای در رابطه با نظام‌های ارزیابی عملکرد صورت گرفته که می‌توان آن را بر اساس میزان دستیابی به اهداف (اثربخشی، کارایی و کیفیت)، حوزه - به - کارگیری، (اداری، تجاری و آموزشی و) سطح مطالعه (راهبردی، عملیاتی و تکنیکی) مورد بررسی قرار داد؛ در همه این موارد هم دانش و تخصص مطرح بوده و هم مهارت. بنابراین نتایج مصاحبه با خبرگان در این پژوهش نیز تایید کننده مهارت‌های اطلاعاتی، دانشی، تخصصی، فراشناختی و عاطفی در راستای ارزیابی عملکرد دانش آموختگان آمادی نداجا می باشد؛ این نتایج و همچنین پرسشنامه محقق ساخته وجود مهارت و دانش را به عنوان یک الزام در ارزیابی عملکرد دانش آموختگان آمادی مورد تایید قرار می دهند.

در عصر ورود فناوری‌ها و تکنولوژی‌های جدید، این مهارت است که عامل قدرت تعریف می‌شود. یعنی جمعیت ماهر است که عامل قدرت می‌شود، جمعیتی که با وجود کم بودنش می‌تواند تحرک ایجاد کند. به عنوان مثال رژیم اشغالگر قدس جمعیتی حدود ۷ میلیون دارد که ۲ میلیون از آنها را نیز اعراب تشکیل می‌دهند، آیا قدرت جمعیت ۵ میلیونی رژیم صهیونیستی بیشتر است یا جمعیت ۲۰۰ میلیونی بنگلادش؟ جمعیت عامل قدرت هست اما جمعیتی که باسواد، ماهر، آموزش دیده و متخصص باشد، زیرا این مهارت جمعی است که برای هر کشوری قدرت ایجاد می‌کند و باعث ایجاد امپراطوری‌ها می‌شود، کشورهایی که به یک سطح خاصی از مهارت نرسیدند، به هیچ وجه نمی‌توانند شکل گرفته یا ادامه حیات دهند. در بسیاری از ارتش‌های دنیا، یک سوم عمر خدمتی افسرها در دوره‌های آموزشی مختلف سپری می‌شود تا یاد بگیرند چگونه به وظایفشان عمل کنند. با توجه به نتایج تحقیق اغلب فرماندهان از مهارت انشی و اطلاعاتی افسران آمادی رضایت داشته؛ اما مهارت‌های عاطفی-ارتباطی و فراشناختی آنان رضایت خیلی مطلوبی نداشتند. واقعیت این است که با شکل‌گیری تهدیدات جدید در محیط پیرامونی جمهوری اسلامی ایران، فرماندهان می‌بایستی افرادی را در اختیار داشته باشند که مهارت آنها مورد اعتماد باشد.

در همین راستا باید برنامه‌های آموزشی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) در راستای تقویت مهارت‌های فراشناختی و عاطفی-ارتباطی افسران انجام گیرد.

### پیشنهادهای تحقیق

- دانشگاه علوم دریایی امام خمینی(ره) اهمیت زیادی برای دروس محاسباتی(ریاضی و فیزیک) در برنامه درسی رشته تحصیلی مدیریت و کمیسر دریایی در نظر بگیرد.
- اساتید دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی، دانشجویان را در موقعیت‌های مجهول قرار داده تا قدرت تفکر آنان تقویت گردد.
- نیروی دریایی راهبردی، تفکر راهبردی می‌طلبد، بنابراین افسران نیروی دریایی نیازمند تفکر راهبردی هستند، تفکر راهبردی قابلیت آموزش دارد با اجرای آموزش‌های تفکر راهبردی می‌توان زیست بوم نداجا بر مبنای تفکر راهبردی شکل بگیرد. معاونت تربیت و آموزش نداجا نقش بسیار مهمی در اجرای آموزش‌های تفکر راهبردی در همه مناطق نداجا را دارد.
- افسران نداجا باید قدرک درک سازمان به عنوان یک کل را داشته باشند؛ عملیات یک واحد شناور و چگونگی تحرک و ناوبری و پشتیبانی آن در دریا می‌تواند یک الگو برای تفکر کل‌گرایانه در ماموریت دریانوردی و همچنین ماهیت سازمان نداجا باشد.
- دروس دوره عالی رسته‌ای، دوره دافوس و کارشناسی ارشد و دکتری نقش بسیار مهمی در تقویت مهارت‌های ادراکی افسران کمیسر دریایی نداجا دارد؛ پیشنهاد می‌گردد صاحب‌نظران حوزه تربیت و آموزش نداجا در زمینه محتوای دروس دوره‌های آموزشی ذکر شده تحلیل محتوا نموده و بازنگری لازم را انجام دهند.
- به منظور درک تفاوت جنگ در دریا با جنگ در زمین و همچنین واکاوی همه ابعاد عملیات دریایی؛ دوره‌های تحصیلات تکمیلی در حوزه تخصصی نداجا گسترش یابد و دوره دافوس دریایی در صورت امکان از دافوس آجا جدا شده و به صورت دافوس علوم دریایی اجرا گردد.
- گسترش دریانوردی‌های اقیانوسی در تقویت مدیریت استرس و مدیریت بحران کارکنان واحد شناور(خصوصاً افسران) نقش بسیار مهمی دارد؛ پیشنهاد می‌گردد افسران دانش‌آموخته رشته تحصیلی مدیریت و کمیسر دریایی قبل از ورود به مناطق عملیاتی نداجا حداقل به مدت چهارسال در واحد شناور خدمت نمایند.
- در برنامه درسی مراکز آموزش تاکتیکی، برای تقویت مدیریت استرس و مدیریت بحران کارکنان، برنامه آموزش دریانوردی در شرایط سخت پیش‌بینی گردد.

- تعاملات بین ستاد تخصصی نداجا و مناطق عملیاتی با مراکز آموزشی تقویت گردد؛ تا مراکز آموزشی بتوانند مهارت‌های اشاره شده در بخش مهارت‌های ادراکی و مفهومی را در فراگیران عملیاتی نمایند.
- کلاس آداب سخنرانی و فن بیان برای افسران اجرا گردد.
- کلاس‌های آموزش زبان خارجی به صورت مداوم برای دانش آموختگان آمادی اجرا شود.
- ارزش‌های سازمان در مرحله اول توسط فرماندهان، مدیران و مسئولین رعایت گردد.
- برنامه‌های فرهنگی با محوریت تقویت هوش معنوی برای فراگیران مراکز آموزشی پیش بینی گردد.
- در برنامه کارورزی‌های دریانوردی، رزمایشات و دوره‌های مقدماتی و عالی دریانوردی اقیانوسی پیش بینی گردد.
- ویژگی افسران شاخص، قدرت ایجاد تغییر در مجموعه خود می باشد؛ بنابراین در تمامی دوره‌های آموزشی باید نگرش ایجاد تغییر را تدریس کرد.
- جلسات منظمی توسط فرماندهان در رابطه با ایجاد تغییر برگزار و نتیجه علمی از آن گرفته شود.
- مدیریت گزینش و استخدام نداجا برنامه ریزی برای استخدام کارکنان با هوش تحصیلی بالا را داشته که معمولاً افراد با هوش تحصیلی مطلوب علاقه به یادگیری مستمر دارند.
- در برنامه آموزشی دانشجویان دانشگاه علوم دریایی تدریس زبان انگلیسی، فرانسوی، عربی، روسی مد نظر قرار گیرد.
- مرکز آموزش زبان‌های خارجی در دانشگاه علوم دریایی ایجاد گردد.
- در مراکز آموزش تاکتیکی مناطق دوره‌های آموزش زبان خارجی برای افسران برگزار گردد.

## منابع

- ایروانی، شهین؛ مرجانی، مهناز. (۱۳۹۴). جایگاه دانش در مهارت آموزی، فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۳۰: ۹۰ - ۶۷.
- نصیری، فخر السادات؛ داودی، امیرحسین محمد؛ عمادی، سید رسول؛ کریمی جاوید، فاطمه. (۱۳۹۱). ۱۳(۲۰): ۱۴۸ - ۱۲۹.
- ایروانی، شهین؛ مرجانی، مهناز. (۱۳۹۴). جایگاه دانش در مهارت آموزی، فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۳۰: ۹۰ - ۶۷.
- سماواتی، حسن؛ نجات، سیدامیررضا. (۱۳۸۸). بررسی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان ناجا [I] (تعارفه ن پ ۲) از دیدگاه مدیران، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲): ۴۹-۱۹.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۹۸). اندازه گیری سنجش و ارزشیابی آموزشی، انتشارات دوران.
- رشیدزاده، فتح الله، (۱۳۸۹)، تربیت نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع).
- لطفی پور، پیمان؛ قورچیان، نادرقلی؛ آراسته، حمیدرضا؛ سیاری، حبیب الله. (۱۳۹۸). ارائه مدلی برای ارزیابی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، فصلنامه علمی- پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۱۶: ۳۱-۱۲.
- نادری، ابوالقاسم. (۱۳۹۴). سنجش و ارزیابی سرمایه انسانی، انتشارات دانشگاه تهران.
- Byars, L.I & Rue, L.W. (2008). Human Resource Management: 9 th Edition. New York: Mc GrawHill.
- Grant, K., Maxwell, G., & Ogden, S. (2014). Skills utilisation in Scotland: exploring the views of managers and employees. Employee Relations, 36(5), 458-479.
- Weinstein, C. E., & Hume, L. M. (1998). Study strategies for life long learning. Washington, DC: American Psychological Association.
- Efklides, A. (2009); Metacognitive experiences in problem solving. In A. Efklides, J. Kuhl, & R.M. Sorrentino (Eds), Trends and prospects in motivation research. Dordrecht: Kluwer
- Glover JA, Ronning RR & Reynolds CR. Handbook of creativity. NewYork: Plenum; 1989: 53-75.
- Panaoura A & Philippou G. The construct validity of an inventory for the measurement of young pupils' metacognitive abilities in mathematics, South Africa: International Group For the Psychology of Mathematics Education, Paper Presented at the 27th International Group for the Psychology of Mathematics Education Conference Held Jointly with the 25th PME-NA Conference, 2003.
- Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M. (2008). Human Resource Management: gaining Competitive advantage. New York: Mc GrawHill.