

**بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای
شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری
منابع انسانی دریانورد.**

(تحقیق در خصوص جذب و تربیت دریانورد)

تشکر و قدردانی

فراهم سازی زمینه‌های لازم برای انجام این پژوهش و اقدام در جهت تحقق آن، مدیون یک هم‌افزایی و تلاش جمعی است، به ویژه آن‌که، تلاشی برای افزایش سرمایه‌های اجتماعی، توسعه‌ی رفاه و آسایش و پرداختن به جنبه‌ای مهم از زندگی حرفه‌ای و جمعی جامعه‌ی دریانورد و کارکنان دریایی سرزمین ملی، در فضای بین‌المللی محسوب می‌شود.

برای پاس‌داشت این لطف و مرحمت سروران عزیز، با نهایت احترام، از تمامی شخصیت‌های محترمی که با مساعدت و همکاری بی‌دریغ، باعث غنای طرح و پرورش موضوع پی‌گیری روند مطالعه، مصاحبه و ارشاد و راهنمایی شدند سپاسگزار است.

جناب آقایان: دکتر عزیزآبادی، دکتر ایران‌منش، کاپیتان محمدعلی شهباز، مهندس حسن قربان، مهندس رضا دربان، کاپیتان فرشاد شهباز، مهندس مجید فتوحی، مهندس حسین احمدی‌زاده با صرف زمان و بیان دیدگاه‌های عمیق و کارشناسی، اثربخشی بسیاری در تکمیل ایده‌های نظری این تحقیق ایفا نمودند.

هم‌چنین از جناب آقایان مهندس سیدمحمد غیاثی، و مهندس علی مرادی ناظرین محترم پروژه که با حوصله و بردباری گزارشات تحقیق را مطالعه و کارشناسی نمودند و راهنمایی موثر و ارزشمند در روند انجام تحقیق داشتند سپاسگزارم. از جناب آقای آسیابان پور و جناب آقای پسنده و جناب کاپیتان علی‌پور که طی مراحل انجام تحقیق، راهنمایی و مساعدت پژوهشی نمودند امتنان فراوان دارم. از جناب آقای سیاوش پارسیان مدیر کل محترم مرکز تحقیقات و جناب آقای مهندس حمید حمیدی که با لطف خویش حمایت معنوی از روند انجام تحقیق داشتند تشکر فراوان دارم.

بخش چهارم از فصل دوم (برآورد منابع انسانی) با زحمات شایسته‌ی جناب آقای مهندس محمد وافر فرام آمده است، ترجمه‌ی متون و اسناد کتابخانه‌ای تحقیق با خانم روجا ودادی و آقای حیدرعلی مینایی بوده است، از این عزیزان و سایر همکاران پژوهشی، ممنون هستم.

حمید ودادی

صفحه	فهرست
۴.....	فصل اول: کلیات و روش تحقیق.....
۳۱.....	پرسش‌های محوری تحقیق.....
۴۵.....	روش تحقیق.....
	فصل دوم: یافته‌های تحقیق
۴۷.....	بخش اول - مرور مطالعاتی.....
۱۲۷.....	بخش دوم - بحث در باره پرسش‌های تحقیق.....
۲۲۲.....	بخش سوم - ادامه بحث در باره پرسش‌های تحقیق.....
۳۴۴.....	بخش چهارم - برآورد منابع انسانی مورد نیاز تا سال ۲۰۱۸.....
۴۴۴.....	بخش پنجم - بررسی حضور بانوان در عرصه دریانوردی.....
۴۶۲.....	فصل سوم: خلاصه تحقیق و نتایج.....
۶۴۷.....	پیشنهادها.....
۶۵۹.....	منابع.....

فرایند انجام تحقیق

- ۱- بررسی و تحقیق ادبیات موضوع از طریق گفت و گو و کسب دیدگاه کارشناسان مرتبط.
- ۲- مطالعه اسناد کتابخانه‌ای.
- ۳- تهیه و تدوین پرسشنامه برای جامعه آماری نمونه.
- ۴- مطالعه‌ی میدانی در نوار ساحلی جنوب و هم‌چنین شمال کشور.
- ۵- ملاقات حضوری با مدیران و متولیان امور آموزشی، اساتید و مدرسین حرفه، کادرهای اداری و سازمانی، دانشجویان و دریانوردان در رسته‌های مختلف با توجه به جامعه آماری مورد نظر تحقیق.
- ۶- جمع‌بندی و فیش‌گذاری یافته‌ها.
- ۷- انجام مطالعات تطبیقی در سایر کشورها و مراکز علمی و دانشگاهی.
- ۸- ترجمه متون مطالعاتی مرتبط که در این خصوص خانم روجا ودادی و آقای حیدرعلی مینایی همکاری مستمر داشته‌اند.
- ۹- تحلیل و تدوین مرحله‌ی اول مطالعه.
- ۱۰-ارایه گزارش میان مرحله‌ای (آذرماه سال ۱۳۸۶) و اخذ دیدگاه‌های مکمل.
- ۱۱-تکمیل مطالعه با توجه به الحاق دو عنوان موضوع مطالعاتی.
- ۱۲- طراحی، تهیه اطلاعات آماری و تدوین برآورد منابع انسانی دریانورد تا سال ۲۰۱۸ (در قالب موضوع مکمل). گزارش این بخش از تحقیق که توسط جناب آقای مهندس محمد وافر، مطالعه، کارشناسی و تدوین شده است. در بخش چهارم از فصل دوم مذکور می‌باشد.

فصل اول

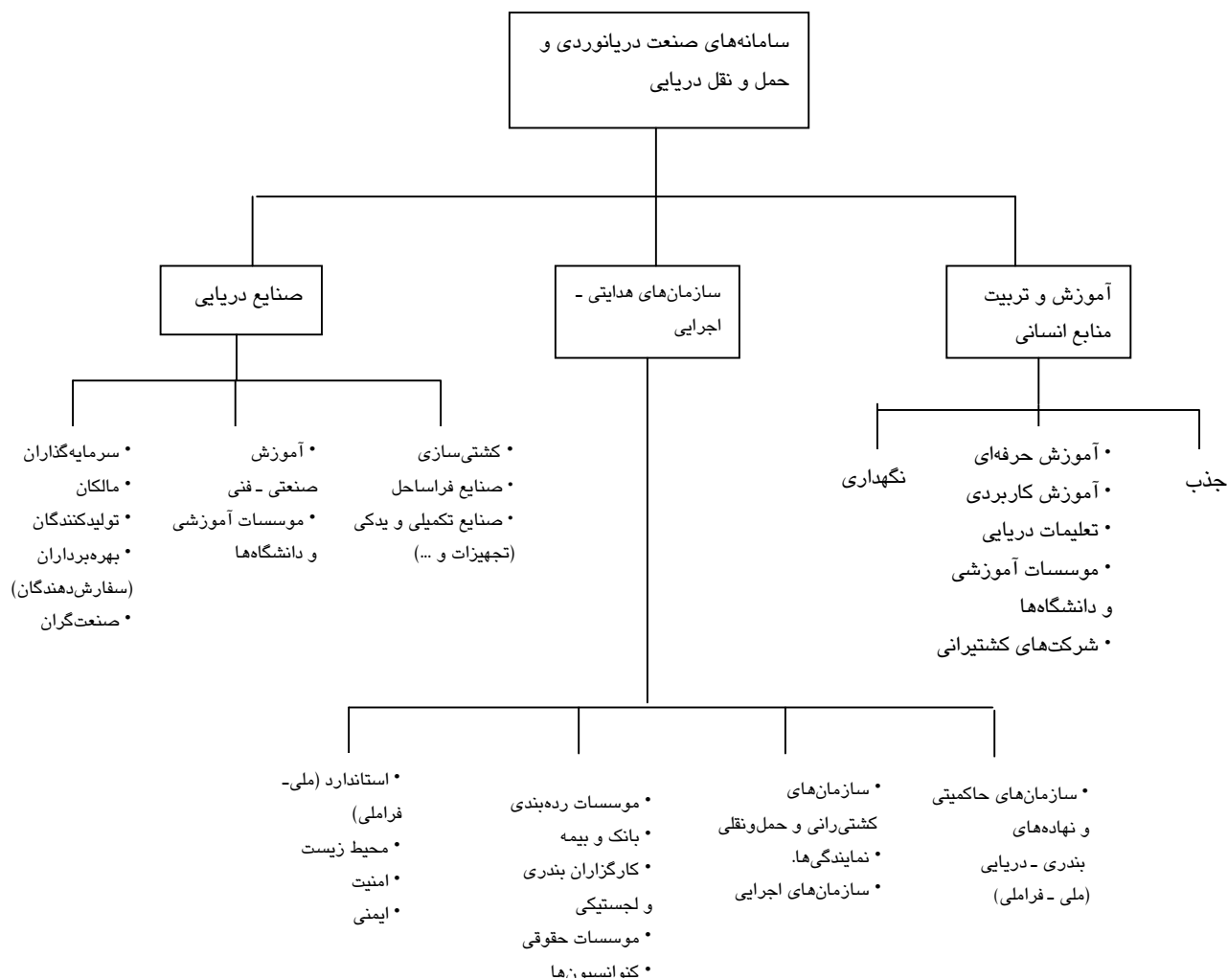
کلیات و روش تحقیق

۱- طرح مساله و اهمیت موضوع

۱-۱ تشریح مساله

موضوع دریا، در پیوند با زمینه‌های شغلی و حرفه‌ای، ابعاد، پهنه و دامنه‌های متعدد و وسیعی را به خود اختصاص می‌دهد. قابل توجه است که این حوزه‌ی فعالیت، خاصه در حمل و نقل، ثقل وزینی را در سطح جا به جایی بار (تا رقم ۹۲/۷ درصد) شامل می‌باشد و به همین علت، از جمله محورهای اصلی، در زیرساخت‌های «توسعه» را تبیین می‌سازد.

صنعت دریانوردی، به عنوان یک موضوع کلان، در زیرساخت‌های توسعه، یکی از عوامل مهم در تجارت جهانی را تشکیل می‌دهد که در پیوند با زیرمجموعه‌های بنیادین (نماینه شماره ۱) سامانه‌های آن، تعریف می‌شوند.



نماینه شماره یک: زیرمجموعه‌های بنیادین در سامانه‌های صنعت دریانوردی و حمل و نقل دریایی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

نمایه‌ی شماره یک، به خوبی روشن می‌سازد که رشته‌ی اساسی تمامی زیرمجموعه‌ها در سه محور اصلی آموزش و تربیت، سازمان‌های هدایتی - اجرایی و صنایع دریایی، متکی و استوار بر «افراد» و «منابع انسانی»، در فضایی مرکب و چند بُعدی با موضوع‌های زیر است:

– جذب

– آموزش

– نگهداری

– ابزار و ماشین‌آلات و سیستم‌ها (الکترونیک، مکانیک، مکاترونیک)

– صنعت (در حوزه‌ی دریایی - بندری) - صنایع دریایی

به این ترتیب، می‌توان استنباط کرد که موضوع منابع انسانی، در هر یک از محورهای مورد اشاره (آموزش، سازمان‌ها و صنایع) مبحث و مساله‌ی بنیادین را سازمان می‌دهد.

در حال حاضر و بر اساس داده‌های آماری سال ۲۰۰۶ میلادی (۱)، حمل و نقل دریایی بیش از ۹۰ درصد حجم کالاهای تجارت خارجی اروپا را تشکیل می‌دهد و ۴۳ درصد حجم تجارت کالا بین کشورها (دریایی - همجوار با دریا و غیردریایی - غیرهمجوار با دریا) از طریق دریا انجام می‌شود، از سوی دیگر و بنا بر گزارش شماره اول سمپوزیوم سال ۲۰۰۱ میلادی (۲)، صنایع دریایی و حمل و نقل دریایی، از جمله قطب‌های اصلی برنامه‌ریزی و اجرا، برای کشورهای مختلف در قرن ۲۱ میلادی است.

این داده‌ها، سبب شده است تا مباحث و مسایل زیر، در صدر کانون توجه به موضوع آموزش‌های دریایی قرار گیرد:

– تدوین برنامه‌های آموزشی، متناسب با فضای کار و حرفه دریانوردی.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

طی این رویکرد، انتقال مهارت‌ها در حین آموزش و آموزش حین کارورزی، مورد تاکید قرار گرفته است.

- توسعه‌ی دانش‌های پایه دانشگاهی و آکادمیک با هدف توجه به فرصت‌های کلان اقتصادی، صنعتی،

آموزشی در بخش صنایع دریایی و صنعت دریانوردی.

طی این فرایند، در نظر است تا، میان صنعت دریانوردی، کشتیرانی و صنایع میان رشته‌ای و اصلی

دریایی با دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی - پژوهشی، تفکر مشترک و همکاری به وجود آید، همچنین، نسبت

به جذب دانشجویان فعال و علاقمند و مستعد، تلاش شود.

- بهبود روش‌ها برای موضوع آموزش در رشته‌های دریانوردی، صنایع دریایی و امور بندری - دریایی

- گمرکی، بیمه، حقوقی و موسسات (کارگزاری، رده‌بندی، نمایندگی، کشتی‌رانی، بورس و سرمایه‌گذاری و...)

صورت گیرد.

در این میان، اتحادیه‌ی اروپا، در نظر دارد تا سال ۲۰۲۰ میلادی، صنایع دریایی، جزو رشته‌های مطرح

(صنایع فضایی - مخابراتی، صنایع نظامی، صنایع کارخانه‌ای - تولیدی، صنایع الکترونیک، مکانیک،

مکاترونیک) ارتقا جایگاه از سه زاویه‌ی پولی، مالی و حجم سرمایه‌گذاری، پیدا کند.

در برنامه‌ی اتحادیه‌ی اروپا، دیدگاه سازمان بین‌المللی کار I.L.O و سازمان تجارت جهانی، یک باور

مشترک وجود دارد که: تمامی ایده‌های مورد انتظار، همه حول ارزش منابع انسانی به عنوان یک داشته‌ی

اصلی و طلایی مطرح است و می‌باید، عناصر حمایتی زیر، در خصوص آن به کار گرفته شوند.

• «جذب مطلوب» به نحوی که دانشجویان فعال، نخبه، علاقمند و هم‌تراز با فضای کار، ورود به این

حوزه‌ی شغلی - حرفه‌ای نمایند.

• «آموزش»، آنگونه که مطابق با نیاز این حرفه و شرایط و جوّ سازمانی آن، معمول و جاری گردد.

- «نیازسنجی»، که مطابق با تقاضای بازار، عرضه‌ی کافی منابع انسانی، انجام شود.
 - «نگهداری»، با این هدف که منابع انسانی پرورش‌یافته را، برای مدتی معین که کارآیی آن تضمین گردد، در حوزه‌ی حرفه‌ای - شغلی خود در اختیار داشته باشد.
- اصل ناظر بر این چهار رویکرد هدفی، آن است تا، فضای حرفه و شغل دریانوردی، صنعت کشتی‌رانی و حمل و نقل دریایی، از چرخه‌ی **تامین (جذب) و نگهداری** مطمئن باشند. همچنین، اطمینان داشته باشند که آموزش مناسب و متناسب با حرفه دریانوردی در جریان است و سرمایه‌گذاری انجام شده در این بخش، برون‌داد چند بخشی (چند برابری) و فزاینده و افزایشی دارد.
- بر اساس توصیف‌های فوق، مشخص می‌شود که، چند شاخص، مساله اصلی موضوع صنعت دریانوردی را می‌سازند.

- **نیازسنجی** (بازار، شرایط کار و مطالبات حرفه‌ای صنعت دریانوردی و کشتی‌رانی).
 - آموزش (ارایه‌ی آموزش‌ها متناسب با نیاز حرفه).
 - **جذب و نگهداری** (جذب افراد مناسب، مستعد و علاقمند به حرفه دریانوردی و صنعت کشتی‌رانی و نگهداری آنان در این فضای حرفه‌ای - شغلی).
- ملاحظه می‌شود که سه محور فوق، برای تمامی کشورهای برخوردار از قابلیت‌های دریایی، دریانوردی و کشتی‌رانی و حمل و نقل دریایی، حایز اهمیت (گاه به عنوان اصلی‌ترین سطح اهمیت) هستند.

❖ **زوایای اهمیت؛**

در کشورهای پیشرفته اروپایی و امریکایی، به این لحاظ که از حیث اقتصادی، درآمد حاصل از مالیات، دارای جایگاه ویژه خاص خود است و دولت‌ها، در کمترین حالت ممکنه، در نقش صاحبان صنعت و کار، حضور دارند، همچنین برای کشورهای چینی، روسیه، اکراین، هندوستان، ژاپن، فیلیپین، کره و تا حدودی

پاکستان که دارای یک تمایل نهادینه شده در حرفه‌ی دریانوردی هستند، «صنعت دریانوردی» در حوزه‌ی حرفه و ورزی منابع انسانی و «صنایع دریایی و کشتی‌رانی» در حوزه‌ی ساخت و تولید، به واسطه‌ی ایجاد کار، ارزش افزوده و بازدهی در تولید ناخالص ملی، تکمیل خوشه‌ی صنعتی، ایجاد صنایع بین کارگاهی و تولیدات واسطه‌ای، نوآوری و خلاقیت حرفه‌ای، بخش کلیدی بوده و تمامی رشته‌های شغلی- حرفه‌ای وابسته به آن (حمل و نقل و جا به جایی کالا - ترانزیت و ترانشیب - جا به جایی مسافر و گردشگر از طریق راه‌های آبی، خدمات لجستیکی، فعالیت‌های نظامی در حوزه‌ی دریا و ..) از اهمیت بالایی برخوردار هستند.

در این کشورها، صنعت حمل و نقل دریایی، کشتی‌رانی و دریانوردی، به عنوان، مهم‌ترین حلقه از زنجیره‌ی حمل و نقل چندوجهی و یکپارچه، تلقی شده که به لحاظ حجم کمی قابل بهره‌برداری و وجود مزیت‌ها و ترجیح‌های نسبی مثل نازل بودن هزینه‌های حمل، که فرصت‌های بسیار و تا حدود قابل توجهی همگن را در اختیار ناوگان‌های تجاری کشورها قرار می‌دهد، جاذبه‌های خاصی را برای اهمیت‌گذاری به این فضا و حرفه، موجب شده است.

مطابق آمارهای I.L.O (سازمان بین‌المللی کار)، در اروپا، برای سال ۲۰۰۶-۲۰۰۵ میلادی، ۱/۴۷ میلیون نفر در این بخش^۱ به فعالیت مشغول هستند و ارزش افزوده آن در گزارش سال ۲۰۰۶ میلادی، بالغ بر ۸۶ میلیارد یورو، بوده است. در همین سال، سه شرکت کشتی‌رانی ژاپنی K.Line, M.O.L, N.Y.K، به ترتیب ۱۸/۴ میلیارد دلار، ۱۳/۳ میلیارد دلار و ۹/۲ میلیارد دلار درآمد فروش (جمعاً معادل ۴۰/۹ میلیارد دلار) درآمد حاصل از فروش خدمات حمل و نقلی داشته‌اند.

دسترسی به سقف مورد انتظار در چارچوب این اهمیت‌گذاری، متصل به بخش «آموزش و تربیت منابع انسانی» و «جذب و نگهداری منابع انسانی دریانورد» است. این اهمیت‌گذاری تا به آن است که «سکی

^۱ - فقط فعال در حوزه‌ی دریایی و صنایع دریایی.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

منیرو»، مدیربخش آموزش‌های دریایی I.M.O (سازمان بین‌المللی دریانوردی) در سخنرانی خود در اجلاس ششم مجمع عمومی انجمن بین‌المللی دانشگاه‌های دریایی که در دوم اکتبر سال ۲۰۰۶ میلادی برگزار شد اظهار داشت که:

«موضوع ایجاد یک سیستم آموزش دریایی بین‌المللی و جامع، استانداردسازی دروس دریایی و همچنین طرح درس دوره‌های آموزش قبل از خدمت، از جمله اقدام‌های مهمی است که توسط مجامع بین‌المللی دریایی، می‌باید دنبال شود».

آموزش‌های دریایی، علاوه بر ابعاد آموزشی مورد تاکید خود (همچون فراگیری مباحث فنی حرفه، تحقق استانداردهای ایمنی از طریق آموزش، ارتقای کارایی، توجه به محیط زیست دریایی، امنیت کشتی‌رانی و فراگیری اجزا آموزش‌های تخصصی عرشه - فرماندهی - موتور - فنی) نیازمند به آرایه‌ی آموزش با هدف ارتقای ظرفیت‌های فردی برای قبول سختی کار دریایی و شرایط ویژه‌ی آن هستند تا به این وسیله، بین «آموزش» و «کارایی»، ارتباط موثر را تبیین دارند. این مساله، هرچند در مباحث تخصصی با عنوان، «پرورش» نامیده می‌شود، لیکن، از جمله مباحث اصلی مربوط به «آموزش‌های دریایی» را تشکیل می‌دهد.

باید توجه نمود که آموزش‌های دریایی، از جمله آموزش‌های گران قیمت محسوب می‌شوند و از این جهت، اعمال توجه و دقت به این مهم، که «بهره‌برداران» و سازمان‌های حمل و نقلی از حداکثر حضور آموزش دیدگان، در ناوگان تجاری، بهره‌مند گردند، حایز اهمیت (فوق‌العاده) می‌باشد و لذا، مسایلی را پیش‌روی موسسات آموزشی و دانشگاه‌های دریایی قرار می‌دهند که شاید برای سایر موسسات آموزشی، به این شدت، مطرح نباشد. بخش‌هایی از این مسایل، شامل موارد زیر است:

- توجه عمیق به قابلیت‌ها، علاقمندی و استعداد فردی برای پذیرش و قبول حرفه (پس از سپری نمودن دوره‌های آموزشی)، تا حدی که سهم قابل اطمینانی را برای مانده‌گاری در این حرفه تامین کند.
- شناسایی منابع انسانی کارآمد و با قابلیت برای حوزه‌ی فعالیت‌های دریایی، پیش از ورود به فضای آموزشی، که تا حدود قابل توجهی ۶۶/۶ درصد، موجب اطمینان خاطر بر مانده‌گاری باشد.
- در نظر گرفتن (و مطالعه و بررسی) یک سری پیش‌انگاره‌های تجربی^۱ و ذهنی که بتواند ضریب قابل اتکایی را در مانده‌گاری منابع انسانی آموزش دیده، تضمین کند.

❖ پیش‌انگاره‌های تجربی و ذهنی؛ مساله‌ی بوم زیست و اقوام

پیش‌انگاره‌های تجربی و ذهنی، در خصوص یک حرفه، از جمله مباحث مربوط به کار و شغل راتشکیل می‌دهند. این پیش‌انگاره‌ها، یا قادر می‌شوند تا فرد را جذب آن حرفه نمایند و یا با یک آگاهی از قبل ذخیره شده، سبب می‌شود تا فرد، آن حرفه را (با آگاهی از ماهیت آن حرفه) نپذیرد. این موضوع، (به دقت) به مساله‌ی گرایش‌های جمعیت‌شناختی، بوم‌شناسی، اجتماعی و اقتصادی بازگشت می‌یابد.

«آلوین تافلر» در کتاب موج سوم خود، بارها، از این مساله یاد می‌کند که می‌گوید «ما توسط پویایی و روح موجود در «محیط» متحیر می‌شویم و به وابسته‌ی این پویایی پنهان محیطی، تغییرات سریع‌تر از حد معمول به وقوع می‌پیوندند. اما، بسیاری از سازمان‌ها، نسبت به «درک ماهیت محیط» عاجزند(۳).

^۱ - منظور از پیش‌انگاره‌ها، شامل یک سری ملاک‌هاست تا که بر اساس آن‌ها بتوان فرد متقاضی آموزش را برای انتخاب حرفه دریانوردی، مورد گزینش حرفه‌ای - شغلی، از حیث داشته‌های زمینه‌ساز و زیرساختی قرار داد. آزمون تست شخصیت برای قابلیت سنجی رفتاری در تطابق با حرفه، داشتن آگاهی رفتاری (شناخت شغل) قبل از ورود به سیستم آموزشی و شغلی، مساله‌ی انطباق شناخت فردی با حرفه پیش از ورود به دوره‌های آموزش و حرفه که آن را می‌توان در چارچوب مساله‌ی گرایش‌های بومی به شغل ملاحظه کرد، از آن جمله‌اند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

ماهیت منابع انسانی، از حیث سلیقه، مهارت پیش آگاهانه، علاقمندی خانوادگی برپایه‌ی رفتار شغلی ثابت، شامل دو بخش داخلی و خارجی است. بخش بیرونی (خارجی) آن، شامل عوامل اقتصادی، اجتماعی، گرایش‌های جمعیت شناختی بوده و آن‌ها را مورد تاکید (و بررسی) قرار می‌دهد.

بخش درونی (محیط داخلی) آن، که به سهولت دیدن بخش بیرونی نیست، شامل ساختارمندی محیط، فرهنگ جامعه و مردم ساکن در آن محیط و فرایندهاست.

فرایندهایی که سبب می‌شوند تا فرد، به پشتوانه‌ی «فرهنگ جامعه» و ساختارمندی محیط، با «شغل و حرفه‌ی خاصی» که آن را می‌شناسد، ارتباط برقرار سازد.

تحلیل عوامل بیرونی:

عوامل اقتصادی، از جمله‌ی عناصر بیرونی هستند که بنا بر مقتضیات ویژه‌ای سبب می‌شوند تا فرد، رویکرد و گرایش شغلی - حرفه‌ای خود را انتخاب نماید. به عنوان مثال، به هنگام وجود نرخ بیکاری بالا و وضعیت مفرط بیکاری، فرد، به سمت آن دسته از آموزش‌های دانشگاهی (آکادمیک) و یا حرفه آموزشی رود که مطمئن باشد پس از فراغت، جذب آن حرفه خواهد شد.

در همین وضعیت می‌توان انتخاب حرفه دریانوردی را مثال زد که فرد، این رشته را، با امید به آن‌که پس از فراغت از تحصیل، «کار و حرفه» شغلی او «تضمین» شده است، انتخاب نماید و از انتخاب رشته‌ی تحصیلی دیگری که شاغل شدن در آن، نیازمند به کاریابی و کارجویی، پس از فراغت از تحصیل است، سرباز زند. در اینجا، گفته می‌شود که عوامل اقتصادی مربوط به تحصیل درآمد و استقلال درآمدی فرد، سبب می‌شوند تا افراد، به سمت آن دانش آموختگی پیش روند که مطمئن به برخورداری از حرفه، پس از فراغت از تحصیل باشند.

در همین زمینه، به موضوع حقوق و دستمزد قابل توجه، مزایا و امکانات جانبی (استفاده از امکانات سازمانی منزل مسکونی و اتوموبیل) بیمه عمر، بیمه شغلی، بیمه‌ی کامل درمانی، وام‌های بالا و ... اشاره کرد.

عوامل اجتماعی، عوامل اجتماعی بر روی ارزش‌ها و نگرش‌های افراد، که می‌توانند راهبردهای مربوط به انتخاب شغل را تحت‌تاثیر قرار دهند، تمرکز دارد. به عنوان مثال، جایگاه یک حرفه و بازتاب‌های رفتاری و کنشی آن مثل لباس فرم، موقعیت اجتماعی و شیوه‌ی زندگی فرد در این حرفه (جهان‌گردی، مشاهده‌ی کشورها، پویایی حرفه‌ای و ...) و آثار تبعی احترام‌انگیزی و سرآمدی، بتواند جاذب و موثر برای انتخاب آن حرفه باشد^۱.

گرایش‌های جمعیت‌شناختی؛ به این نحو که انتخاب یک حرفه، بنا به دلایلی (ترجیح و مزیت اقتصادی - اجتماعی، تحصیل درآمد، جاذبه‌های رفتاری و کنشی، منش رفتار اجتماعی هم‌سالان، تاکید بازار کار، تمایل‌های بومی و اقلیمی و محیطی، فرهنگ جمعی، تاکیدهای خانوادگی، تاکید فضاهای آموزشی و ...) صورت گیرد و فرد بر اساس این الزام‌های گرایشی، ولو مغایر با دیدگاه درونی و سلیقه‌ی فردی خود، آن را انتخاب نماید^۲.

این نوع از بررسی (تحلیل و بررسی بر اثر عوامل بیرونی) می‌تواند مشخص نماید که گرایش افراد مستعد به تحصیل در مقاطع دانشگاهی و یا حرفه ورزی، دارای چگونه جهت‌گیری‌هایی است و علت آن جهت‌گیری‌ها، چه می‌باشد.

^۱ - در پژوهش دیگری که این محقق، بر روی شناسایی مشکلات دریانوردان داشتند، ۴۷/۸ درصد جامعه‌ی آماری (۴۲۵ نفری جامعه‌ی دریانوردان) اثر بازتاب‌های کنشی - رفتاری را در انتخاب حرفه دریانوردی، بسیار قوی دانستند و ۲۵/۸ درصد جامعه‌ی آماری، آن را موثر در انتخاب این حرفه از سوی خودشان دانستند.

^۲ - این پژوهشگر در سال ۶۵-۱۳۶۴، ۷۲-۱۳۷۱ و ۷۸-۱۳۷۷، از ۵۹ پذیرفته‌ی شده‌ی کنکور سراسری و ۴۳ پذیرفته‌ی شده کنکور دانشگاه آزاد، علت انتخاب مهندسی برق (با گرایش‌های مختلف) و مهندسی صنایع را به عنوان انتخاب اول جویا شده پاسخ‌ها، نشان می‌داد که تا ۴۱ درصد (کنکور سراسری، انتخاب رشته‌ی تحصیلی مهندسی برق) موضوع رقابتی بودن آن، ترجیح اجتماعی - تاریخی رشته و هدف وضعی و ۲۸ درصد بازار کار و ۲۱ درصد علاقه‌ی فردی مطرح بوده است. بین ۷ تا ۱۱ نفر (۱۱/۸ تا ۱۸/۶ درصد) اطلاعات نسبی از رشته‌ی مهندسی برق داشته‌اند. هم‌چنین، انتخاب رشته‌ی تحصیلی مهندسی صنایع (دانشگاه آزاد) به میزان ۷۱/۵ درصد تحت‌تاثیر اولویت پس از مهندسی برق وجود بازار کار و این امکان که برای ادامه‌ی تحصیل، ظرفیت بالایی در پذیرش دانشجویان برخوردار است، قرار داشته است.

تحلیل عوامل داخلی

عوامل داخلی، شامل ساختارمندی محیط، فرهنگ جامعه و مردم ساکن در آن محیط و فرایندهای محیطی می‌باشد. نکته‌ی مهمی که در این خصوص می‌باید به آن اذعان کرد، وجود یک رشته‌ی نامریی ارتباط‌دهنده بین عوامل بیرونی (اقتصادی، اجتماعی، جمعیت‌شناختی) با عوامل داخلی است. به این نحو که «فرهنگ اجتماعی»، می‌تواند هادی و هدایت‌کننده‌ی رویکردهای مربوط به مسایل جمعیت‌شناختی باشد.

به هر تقدیر، تفکیک این دو بخش از یکدیگر تا حدودی مشکل می‌باشد و این سختی به لحاظ آن است که درجه و شدت ماهیت انتزاعی عوامل داخلی از ماهیت غیرانتزاعی عوامل بیرونی بیش‌تر است.

ساختار، به معنای نوعی گرایش درون مجموعه‌ای است که در باب مسایلی مانند گرایش‌های جمعی و فردی به کار و شغل خاص^۱، حرفه‌ورزی^۲ و یا کِشت (کار کشاورزی) بنا به اقتضای طبیعت زمین، آب و هوا و قابلیت خاک، بحث می‌کند. در این فضا، تمامی کانال‌های ارتباطی و فرایند اقدام‌ها، همه در آن ساختار، معنادار می‌شود.

به طور طبیعی، انتظار آن نیست تا که صد درصد غالب مشاهدات، همان مصداق بارز را نشان دهند. اما، می‌توان با سهم بالایی، پذیرفت که ثقل گرایش‌ها، همان رویکرد ساختاری را نشان می‌دهد.

در هر حال، در بعد ساختار، گفته می‌شود که راهبردهای شغلی و حرفه‌ورزی و تولید (کالای مصرفی و یا کشاورزی)، از «قابلیت و عنصر ساختار» تبعیت می‌کنند. در اصل، کفایت و اولویت، منطبق با ساختارمندی درونی و داخلی جامعه است.

فرهنگ جامعه، یک الگو در مورد باورها، دانش‌ها، آداب و رسوم، نگرش‌ها و سامانه‌ی رفتارهاست. بخشی از اثر فرهنگ جامعه، می‌تواند هدایت‌کننده‌ی جریان‌های شغلی، از حیث مقبولیت و مباحث ارزشی آن باشد که به عنوان یک «باور»، ایجاد‌انگیزه نماید. به هر تقدیر، فرهنگ جامعه می‌تواند پشتیبان و حامی (نقش

^۱ - به عنوان مثال، ما شاهد گرایش انتخاب حرفه و رشته‌ی کامیون‌داری (مالک، راننده) برای پاره‌ای از فضاهای منطقه‌ای در ایران هستیم. اصلی که در دیگر کشورها نیز جاری است.

^۲ - مثل اشتغال به یک تولید خاص (کالای مصرفی) در یک منطقه‌ی شهری خاص.

مثبت نسبت به یک موضوع ایفا کردن) و یا غیرپشتیبان (متضاد با قبول و پذیرش و مقاوم برای عدم قبول) باشد. این فرهنگ می‌تواند باعث خودشکوفایی فردی نسبت به انتخاب یک عملکرد شغلی و یا تغییر به سمت غیرعملکرد شغلی خاصی شود.

امروزه، هرچند به نظر می‌رسد که اثر فرهنگ در انتخاب شغل، کم‌رنگ شده باشد و این واقعیت کم‌رنگ‌شدگی را باید پذیرفت اما، از سوی دیگر، باید به نقش فرهنگ، از زوایای دیگری توجه کرد. به عنوان مثال، در شرایط معاصر، پسند حرفه و کار که متناسب با ایده‌های فرهنگی باشد، کم‌تر از انتخاب شغل بنا به ضرورت است اما، هنوز هم داشتن یک شغل ثابت دولتی و یا برخورداری از یک قرارداد بادوام، از حیث فرهنگ اجتماعی، به عنوان ضمانت شغلی، مطرح است و افراد از آن تبعیت می‌کنند.

در مجموع، فرهنگ کار، به عنوان یک نهاد، می‌تواند برای حرفه‌ورزی بومی و منطقه‌ای حایز اهمیت و توجه بسیار باشد. در شهرهای ساحلی - بندری تمامی کشورهایی که با دریا همزیستی دارند، ثقل گرایش فضای کاری به سمت فعالیت‌های بندری - دریایی، به ویژه اگر، از وجود سایر زمینه‌های شغلی (کشاورزی، دامداری، صنعتی، خدماتی و) کم‌تر اثری باشد، بیش‌تر از دیگر زمینه‌های شغلی - حرفه‌ای است و همین بابتی است که انگیزه‌ی پذیرش فرهنگی شغل، باعث افزایش مقاومت فردی، در برابر سختی‌های کار شود.

فرهنگ کار، به لحاظ آن که مجموعه‌ای از باورها و شناخت‌های حرفه‌ای است، قبول و پذیرش شغلی را تسهیل کرده و به نوعی باعث تداوم حضور فرد در آن حوزه می‌شود، چرا که از حیث فرهنگی، دارای یک باور نهادینه شده نسبت به آن شغل و حرفه است. اما، تا چه اندازه این نهاد می‌تواند موثر در جریان ثبات انتخاب شغل باشد، نمی‌توان اظهار نظری قطعی، در خصوص تایید آن ارایه کرد، چرا که در شرایط وجود چندین گزینه‌ی شغلی، به دور از انتظار نخواهد بود تا در شرایط تساوی برون‌دادهای حرفه و کار از حیث درآمدی و بهره‌مندی از خدمات جانبی، فرد جدای از نهاد فرهنگی و تمایل محیطی، شغل دیگری را انتخاب کند. در اینجا، وضعیت به صورت دیگری خواهد بود، وضعیتی که طی آن می‌باید، راهبردهای سازمانی، در

حمایت از فرهنگ کار، موثر واقع شوند و سازمان‌ها می‌باید از میرایی حرفه‌های بومی که به عنوان یک نهاده مطرح می‌باشند، جلوگیری کنند.

فرایندهای محیطی و سیستم‌ها، حاصل تحلیل مناسب نیازها و برآورد آن‌هاست تا که بر مبنای توجه به آن‌ها، شاخص‌های جذب، نگهداری و ایجاد انگیزه‌های شغلی، تقویت و پیاده‌سازی شوند. در این رابطه «رفتارگرایی»، به معنای وجود یک تمایل عام محیطی برای قبول یک محیط شغلی، زمانی متجلی می‌شود که آن حرفه، در صدر ترجیح‌های انتخاب شغل قرار گیرد.

از عناصر مهمی که باعث پدیدار شدن ترجیح‌ها می‌شوند می‌توان به ضریب شاغلان در آن حرفه، سطح تعامل حرفه با جامعه، برجستگی‌های ارزشی مربوط به شغل، شناخت اجتماعی، وجود مزیت‌های نسبی مقبول در پرداخت حقوق، مزایا و خدمات جانبی و تکمیلی و ارزش‌های اجتماعی، اشاره کرد.

در مجموع، به این دسته از عوامل و عناصر داخلی، ماهیت بوم و اقلیم و قوم‌شناسی محیطی در پذیرش فرهنگی یک حرفه و شغل اطلاق می‌شود.

همان‌گونه که پیش‌تر آورده شد و به نوعی، مجموعه عوامل داخلی و بیرونی، بخش عظیمی از طیف رفتار انسانی را در انتخاب شغل، حضور پیوسته و مستمر در آن حرفه و قبول عاطفی آن، هم‌چنین زمینه‌ای برای افتخار و عشق به آن و با انگیزه، تشکیل می‌دهند. این دو مجموعه عوامل، با یکدیگر، دارای ارتباط متقابل بوده و بر اثر آن، جزییات مربوط به «حرفه‌ورزی» شکل می‌گیرد. حرفه‌ورزی، ماهیتی است که طی آن، بین «شغل» و «شاغل» ارتباطی سالم و معنادار برقرار می‌شود.

به این ترتیب و با وجود مجموعه عوامل چند جانبه‌ی مطرح شده به شرح: جذب، آموزش و پرورش، نگهداری، اهمیت‌گذاری به حرفه و پیش‌انگاره‌های تجربی و ذهنی در دو مجموعه‌ی عوامل بیرونی و درونی که گرایش‌های جمعیتی خاص به یک رویکرد شغلی را تقویت می‌کنند، مساله‌ی این تحقیق می‌تواند، در این معناجویی‌ها که در ذیل به آن پرداخته شده است، متوجه باشد. به طور معمول این معناجویی‌ها، در قالب مدیریت منابع انسانی خود را منعکس می‌سازد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

به طور کلی، مدیریت منابع انسانی، هفت عملکرد اصلی را در بخش جذب، آموزش و نگهداری پوشش می‌دهد.

۱-۱-۱ شناسایی و جذب.

۲-۱-۱ تدوین خط‌مشی، راهبرد و برنامه‌های آموزش و پرورش.

۳-۱-۱ هم‌سو کردن برنامه‌های منابع انسانی (گزینش، آموزش و پرورش، حفظ و نگهداری) با خط‌مشی، راهبردها، ساختار سازمانی و ماهیت سازمانی، چارچوب فرایندهای کلی و فرهنگ سازمان (فضای شغلی - حرفه‌ای).

۴-۱-۱ تدوین راهبردها برای توسعه‌ی منابع انسانی.

۵-۱-۱ مدیریت فرایند ارتقا، توسعه‌ی راه کار شغلی، حفظ و نگهداری، پایش و مراقبت، ایجاد بهبودی و ارزیابی و تامین رضایت.

۶-۱-۱ سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی منابع انسانی با هدف بازیابی، حفظ و پایش قابلیت‌ها و توسعه‌بخشی.

۷-۱-۱ ارزیابی عملکرد با هدف سرآمدی و تعالی‌جویی سازمانی.

به این ترتیب، با توجه به توسعه ناوگان تجاری کشور در زیربخش حمل و نقل دریایی و متعاقب آن، نیاز روزافزون ناوگان به تامین و جذب منابع انسانی دریانورد ایرانی جهت اشتغال بر شناورها از یک‌طرف و نیز وجود نرخ کاهش منابع انسانی در بخش دریانوردی از طرف دیگر، که به لحاظ وجود مشکلات و سختی‌های ناشی از شرایط کار در دریا به وجود آمده است، مسوولیت سازمان بنادر و کشتی‌رانی را در ایجاد بستر مناسب جهت تقویت، توسعه و افزایش کارآمدی مراکز آموزش دریایی، از فرایند شناسایی، جذب، پرورش و آموزش، تا آماده‌سازی و اعزام به دریا، دو چندان می‌کند و در همین راستا، موضوع‌های دیگری را، که به عنوان متغیرهای اثرگذار (متغیرهای اصلی) قابل شناسایی و بررسی می‌باشند، پیش روی قرار می‌دهد.

۲-۱ اهمیت موضوع

روند تدریجی و تکاملی فعالیت‌ها و نظریه‌های مربوط به «روابط آموزش و اشتغال»، رویکردهای ویژه‌ای را، با توجه به نوع مشاغل، پیش روی قرار می‌دهد. در این خصوص نمی‌توان به درستی مشخص کرد که این رویکردها، چه اندازه برای برخی مشاغل «بسیارمهم» و برای برخی «مهم» هستند. اما، در هر حالت می‌توان این اظهارنظر را مطرح کرد که این رویکردها از جهت‌های زیر حایز اهمیت می‌باشند^۱.

- گسترش برنامه‌ریزی با هدف برآورد نیازمندی‌های منابع انسانی و برآورد بازار کار در اقتصاد.

- توسعه و شناخت جایگاه آموزش، شغل و حرفه و منابع انسانی.

- طراحی سیستم برای پیاده‌سازی همبستگی اشتغال آموزش‌های عملی^۲.

- پیش‌بینی روابط آموزش و اشتغال.

به نظر می‌رسد که هر چهار مورد فوق، برای فضای کاری حرفه دریانوردی حایز اهمیت بسیار باشند. چرا که، چه کشورهای پیشرفته و چه کشورهای در حال توسعه، در حوزه فعالیت‌های دریایی - دریانوردی، نسبت به مسایل مشترکی، دارای حساسیت مشترک هستند. حساسیت مشترکی که از منشا واحد حرفه‌ی دریانوردی الهام می‌گیرد و برخاسته از یک زمینه‌ی واحد شغلی - حرفه‌ای است.

حساسیت در خصوص ریزش منابع انسانی مشاغل در بخش دریا، نیاز فضای حرفه‌ای - شغلی

دریانوردان به وضع راهبردها برای تامین رضایت شغلی و پیاده‌سازی طرح‌های مختلف در قالب تنوع

^۱ - هرچند که سعی شده است تا این رویکردها متناسب با فضای کار دریانوردی دیده شود، لیکن باید اذعان کرد، نوع شغل خاص در تبیین این رویکردها، مورد نظر نمی‌باشد، و این رویکردها، به صورت موردی و یا جمعی، می‌توانند نیازمندی‌های منابع انسانی و بازار کار برای هر حرفه را پوشش دهند. و طبعاً، برخی از مشاغل، ویژگی‌های خاص دیگری را از این رویکردها، طلب می‌کند. ویژگی‌هایی که بنا به نوع خاص آن مشاغل، در اینجا مذکور نشده‌اند.

^۲ - Correlation of employment and training

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

قراردادهای خرید خدمت برای به کارگیری منابع انسانی دریانورد و مساله جذب، آموزش و نگهداری، از

جمله موضوع‌هایی هستند که برای اکثر کشورها، با شدت و ضعف متفاوت، مطرح می‌باشند.

از سوی دیگر، بخشی از اهداف موردنظر در وضع رویکردها، از این حیث دارای اهمیت هستند که به

دنبال تدوین «برنامه‌ها» و بر اساس اهداف «توسعه‌ی اجتماعی و اقتصادی»^۱ مطرح می‌شوند.

زیربخش حمل و نقل دریایی، در برنامه‌ی چهارم توسعه و برنامه چشم‌انداز بیست‌ساله‌ی کشور،

انتظارات خاصی را بیان می‌دارد و لذا، ضرورت دارد تا برنامه‌های مربوط به «جذب، آموزش و نگهداری

منابع انسانی دریانورد». متناسب با آن انتظارات که در قالب اهداف توسعه‌ی اجتماعی و اقتصادی کشور

مطرح هستند، باشد.

بر این اساس، فرض می‌شود که تخمین و برآورد آتی منابع انسانی در حوزه‌ی فعالیت‌های دریایی، طبق

فرضیه‌های مربوط به «تحول اقتصاد و مسایل توسعه»، «ساختار شغلی - حرفه‌ای کار دریا» و «نیاز بازار

داخلی و جهانی» ممکن باشد، پس می‌توان انتظار داشت که این نیازها، با نتایج مورد انتظار، در حد امکان،

برهم منطبق باشند، هم‌چنین و در کنار فرض فوق بتوان عواملی را شناسایی کرد که طی آن‌ها، احتمال

مانده‌گاری و طول خدمت بیشتر، برای آموزش دیدگان حرفه دریانوردی، در حرفه دریانوردی را، پیش‌بینی

کرد.

^۱ - Economic and Social development.

۲- مبانی نظری

بررسی در این موضوع که چه عواملی باعث انگیزش افراد می‌شوند و یا پاسخ به این پرسش که چگونه می‌توان در کارکنان، ایجاد انگیزه نموده و ثبات، ایستایی و ماندگاری آنان را در فضای شغلی بیشتر کرد؟ و یا آن‌که، آیا عواملی وجود دارند که بر اثر آن‌ها بتوان، ظرفیت‌های خاصی را در افراد برای مانده‌گاری بیشتر، از قبل شناسایی و با توجه به آن‌ها، در خصوص به کارگیری افراد اهتمام ورزید، در حوزه‌ی مطالعات مربوط به «هدف‌ها» و «رویه‌های جذب، آموزش و نگهداری منابع انسانی» و «مدیریت پرسنل» باید جستجو کرد.

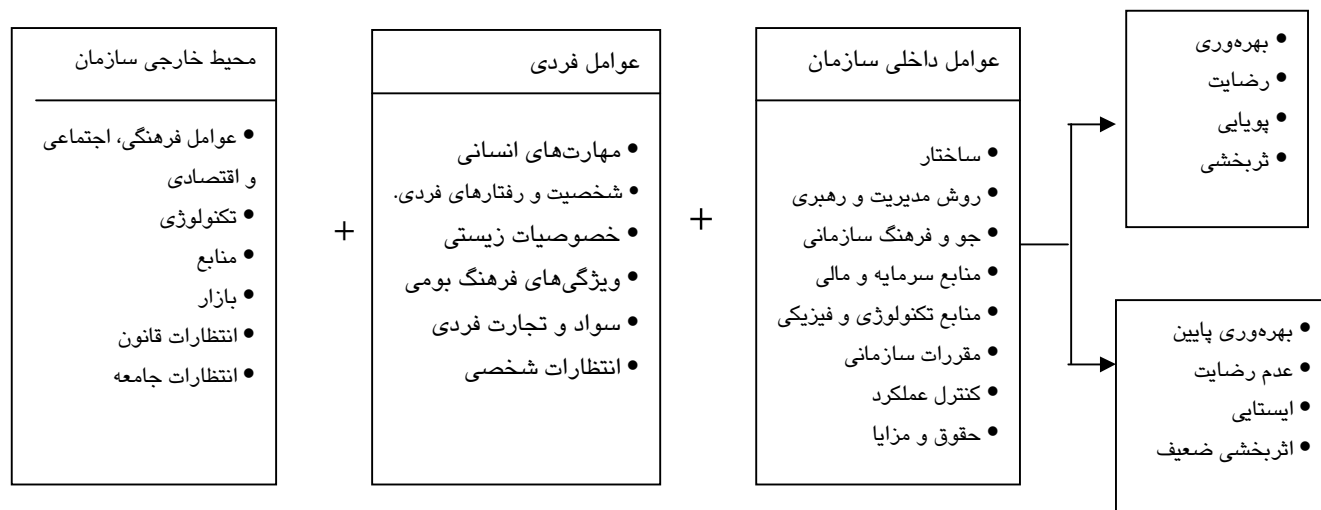
انگیزش، فرایند نیروهای متعددی است که هم‌زمان، بر فرد، بر محیط و برفضای شغلی - حرفه‌ای وارد می‌شود و در چنین وضعیتی است که می‌توان ادعان کرد در بروز انگیزش، عوامل داخلی، فردی و بیرونی مختلفی دخالت دارند. در این خصوص می‌توان به عوامل سازمانی (داخلی)، عوامل اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی (عوامل بیرونی) و مهارت‌های فردی، شخصیت، خصایص رفتاری که فرد شاغل دارد (عوامل فردی) اشاره کرد.

در این زمینه‌ها، نظریه‌های متعددی مطرح شده است و باید اعتراف کرد که نظریه‌ی مشخصی، در مورد این که چه عواملی باعث انگیزش افراد در محیط کار می‌شوند، به صراحت و روشنی وجود ندارد.^۱ به‌طور معمول، سعی می‌شود تا تبیین و وضع نظریه متناسب با فضای شغلی، سطح و کلاس و موقعیت اجتماعی حرفه، سطح سواد، معلومات، مهارت‌ها و تخصص منابع انسانی شاغل، اهمیت شغل و نقش حرفه و صورت گیرد.

^۱ - تاکنون نظریه‌های مختلفی مطرح شده‌اند. از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- نظریه سلسله مراتب (هرم) نیازها - آبراهام مازلو.
- نظریه نیازهای وجود، وابستگی رشد - کلیتون آلفرد.
- نظریه نیاز به موفقیت - وابستگی (تعلق) و قدرت - دیوید سی و مک کلالاند.
- نظریه انگیزش - بهداشت - فردریک هرزبرگ.
- نظریه توان افزایی - بی. اف. اسکندر.

انتخاب مبنای نظری، به دنبال و چگونگی عملکرد سازمان، دستاوردها و ویژگی‌های سازمانی، ممکن می‌شود و همان‌طور که پیش‌تر آورده شد، الگوی عملکرد سازمان‌ها تحت‌تاثیر عناصر و عوامل زیر می‌باشد:



آن‌گونه که در نمایه فوق ملاحظه می‌شود، ترکیبی از محیط خارجی سازمان، عوامل فردی و عوامل داخلی سازمان، طی یک فرایند، نتایجی را به بار می‌آورند که می‌توانند مثبت (بهره‌وری بالا، رضایت مناسب، پویایی و اثربخشی) و یا منفی (بهره‌وری پایین، توام با عدم رضایت برای کارکنان و مدیران، ایستایی و اثربخشی ضعیف) باشند.

بخشی از نتایج، متوجه به کارکنان است که به طور معمول و تحت یک عنوان کلی به نام «رضایت مندی» از آن یاد می‌شود. حاصل از این رضایت‌مندی است که کارکنان دارای انگیزه شغلی شده و مانده‌گاری خود را در آن حرفه، دستخوش تصمیم‌هایی از قبیل ترک خدمت، تمارض، اخذ مرخصی‌های کوتاه (تا ۶ ماه) و میان‌مدت (بین ۶ تا ۱۸ ماه) و یا ارایه درخواست برای جابه‌جایی محل خدمت (به عنوان مثال در حرفه دریانوردی از کار بر روی شناور به کار در خشکی) نمی‌کنند.

لذا و با توجه به اهداف و انتظارات این پژوهش، و بنا به اقتضای کلی تحقیق در حوزه منابع انسانی، «نظریه‌ی برابری» به عنوان مبنای نظری این موضوع، تعیین می‌شود.

نظریه برابری

نظریه‌ی برابری در بدو، و بنابر مستندات و گواه‌های تاریخی مکتوب، توسط ارسطو، تشریح و اظهار شده است و مفهوم کلی آن، در این جمله خلاصه می‌شود: «انسان‌ها، انتظار دارند، با آن‌ها، منصفانه و عادلانه رفتار شود».

جورج. سی. هومانس^۱ و استیسی آدامس^۲ از مروجان، تحلیل‌گران و تبیین‌کنندگان این نظریه در شرایط معاصر هستند و کوشیده‌اند تا چنین نظریه‌ای را، در فضای سازمان‌های اداری، که کارکنان آن در شرایط انجام مشاغل سخت، غیرمتعارف و سنگین هستند، پیاده‌سازی کنند. آنان اظهار می‌کنند که «نظریه‌ی برابری، با مدیریت منابع انسانی ارتباط ویژه‌ای دارد و تعیین این که چه رفتار یا نحوه برخوردی عادلانه یا منصفانه هست یا نیست، چالشی مستمر برای همه‌ی مدیران و به ویژه کارشناسان منابع انسانی است»^۳.

در مجموع این نظریه از بررسی‌های اولیه‌ی جورج هومانس و جی استیسی آدامز که هر دو تحت‌تاثیر عقاید ارسطو در خصوص عدالت بوده‌اند، تدوین شده است.

فرایند این نظریه در زمینه‌ی فعالیت‌های دریایی، در بُعد دریانوردی، ناشی از برخی یافته‌های مطالعاتی است که، طی بررسی جامع بر مشکلات دریانوردان^۴ مشخص شد:

هر فرد دریانورد - شاغل بر شناور - احساس می‌کند، داده‌های او به فضای شغلی، شامل دو دسته عوامل است. بخشی از آن‌ها، به صورت عام مطرح می‌باشند که برای سایر فضاها، شغلی نیز، مطرح هستند. این عوامل شامل مصادیقی چون مهارت، تحصیلات، عملکرد، وفاداری و تلاش می‌باشند.

بخش دیگری نیز وجود دارند که در حوزه‌ی شغلی دیگر مشاغل به آن صورتی که در حرفه‌ی دریانوردی مطرح هستند، جاری و نافذ نمی‌باشند. این بخش در حوزه‌ی فعالیت‌های دریایی، مشتمل بر عوامل به شرح زیر است:

- کار در بُعد فاصله‌ی بسیار زیاد با محل زندگی.

^۱ - George C . Homans.

^۲ - J. Stacy Adams.

^۳ - George C.Homans,Social Behavior: Its Elementary forms (New York : Harcourt, Brace and world, 1961), chap.12.

^۴ - ودادی - حمید. ۱۳۸۴. بررسی جامع مشکلات دریانوردان. شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران.

- کار تمام وقت در محیط ارایه‌ی خدمت (شناور) طی شبانه‌روز.
- عدم ارتباط منطقی با محیط‌های اجتماعی بین ۲ تا ۶ ماه.
- کار در فضا و محیط بسته.
- کار در شرایط عدم تعادل بین خواب و بیداری (نظم خواب و بیداری).
- کار در شرایط سخت عملیاتی (ارگونومی کار در تطبیق با شرایط عام انسانی).
- دوری از خانواده.
- کار در شرایط ریسک بالا.

مطابق این داده‌ها، دریانورد انتظار دارد تا در وهله‌ی نخست، ستاده‌های او، منطبق با این داده‌ها باشد و در مرحله‌ی پس از آن، احساس کند که داده‌ها و ستاده‌های او، با داده‌ها و ستاده‌های دیگران (در فضای کاری مشابه یا در سایر فضاهای هم‌عرض) متعادل و متناسب باشد. چنانچه، احساس بی‌عدالتی به وجود آید، فرد برای اصلاح وضع و تامین خواسته‌ی درونی خود، اقدام‌هایی را انجام خواهد داد که به صورت عام، این اقدام‌ها در شرایط کار دریا، عبارت از ارایه درخواست‌های مکرر برای انتقال به خشکی، ارایه تقاضای مرخصی، ارایه تقاضا برای مرخصی بدون حقوق، غیبت مکرر، دست کشیدن از کار، تمارض و دیگر نشانگان که می‌تواند دارای مفهومی هم‌چون شکایت کردن و گله کردن باشد.

– نظریه‌ی «مدیریت حمایتی» و «تقویت».

در فرایند این رویکرد نظری، تئوری عمومی جورج هومنز^۱ از نظریه‌پردازان مکتب تفکر روابط انسانی، مطرح می‌شود. این نظریه نشان می‌دهد که در کلیت ساختارهای گروهی و عملکردها، مفروض‌هایی به شرح زیر جاری می‌باشند:

- کارکنان به وسیله‌ی نیازهای اجتماعی و روان‌شناختی و مشوق‌های اقتصادی دارای انگیزه می‌شوند.

^۱ Goerge Homans

- این نیازها که شامل شناسایی، تعلق و امنیت بوده ولی به آن‌ها محدود نمی‌گردند، در تعیین روحیه‌ی کارکنان و بهره‌وری مهم‌تر از شرایط فیزیکی محیط کار هستند.
 - کارکنان تحت «مدیریت حمایتی» دارای روحیه بالاتری بوده و بیشتر تلاش می‌کنند.^۱
- بخشی از فرایند مدیریتی حمایتی را، موضوع نظریه‌ی تقویت، که به طور عمده بر مطالعات اسکینر بنا شده است پشتیبانی می‌کند. مفهوم کاربردی آن که در این تحقیق مورد استفاده واقع شده است، در این جمله خلاصه می‌شود:

«تعدیل رفتار، از طریق توان‌افزایی» امکان‌پذیر است.

– اثر بوم و اقلیم

«فرض و دیدگاه نظری اقلیم - بوم زیست‌انسانی - و اثر بر پذیرش حرفه».

در این دیدگاه، بحث بر این موضوع استوار است که موقعیت اقلیمی زندگی و پرورش فرد تا رسیدن به سن اشتغال، چه اندازه می‌تواند، موثر بر پذیرش نوعی از انواع فعالیت‌های شغلی - حرفه‌ای باشد.^۲

تعمیم این دیدگاه به حرفه دریانوردی، اسلوب کلی بخشی از این تحقیق را می‌سازد که این نظریه، چه اندازه می‌تواند موثر در پذیرش فرد برای ورود به فضای حرفه‌ای کار دریا و دریانوردی باشد.

رویکرد نظری این طرح، برپایه‌ی ارایه فرض از طریق آقای دکتر عزیزآبادی مطرح شده است که با لحاظ پیشینه‌های ذهنی و عینی موجود به این شرح قابل تعمیم است.

«ایجاد، توسعه و گسترش دریانوردی، در ارتباط با کشورهای دریایی، معنادار است».

^۱- بخشی از این رویکرد حمایتی، تحت عنوان سیستم‌های انگیزشی پرداخت و مشارکت در منافع (گزاره شماره ۲-۲ فصل دوم) مطرح می‌باشد که در فصل دوم در باره آن بحث خواهد شد.

^۲- به طور اساسی، ریشه‌ی اولیه و بنیادی این تحقیق را، در بخشی که مرتبط با مقوله‌ی جذب دریانورد می‌باشد، این دیدگاه نظری (ارایه شده از سوی آقای دکتر عزیزآبادی) می‌سازد که عامل اقلیم، به لحاظ ایجاد یک پس‌زمینه‌ی ذهنی - حسی و آگاهی آورنده می‌تواند «امکان ارتقای تعلق خاطر برای مانده‌گاری در کار دریا را، تدارک و پشتیبانی نماید».

۳- اهداف تحقیق

به نظر می‌رسد، با توجه به ماهیت حرفه دریانوردی، که نوعی از فعالیت‌های شغلی بین‌المللی محسوب می‌شود و به لحاظ وجود آموزش‌های موضوعی مشترک (جدای از شکل آموزش، زمان و روش‌ها)، هم‌چنین امکان جذب به ناوگان‌های کشتی‌رانی (تجاری) کشورها، پرداختن به این حرفه، از چندین منظر حایز اهمیت بسیار است.

- هدایت «روش‌های جذب» به نحوی که به طول ماندگاری فرد در این حرفه، پس از سپری نمودن ادوار آموزشی، دوام و قوای بیش‌تری دهد و مانع ترک خدمت وی و یا ارایه درخواست انتقال از کار دریا به کار خشکی شود.

به عبارتی، مطالعه بر این موضوع که آیا می‌توان، در زمینه‌ی «روش‌های جذب» ویژگی‌های خاصی را در نظر گرفت تا، آن ویژگی‌ها، باعث شکل‌گیری انگیزه‌های مانده‌گاری بیش‌تر و مانع پدیداری انگیزه ترک خدمت و یا جا به جایی در محل خدمت (کار در خشکی به جای کار در دریا) شوند.

و یا، آیا می‌توان، بر المان‌هایی، مثل «بوم و اقلیم»، تاکید کرد و داوطلبان حرفه‌ی دریانوردی را از بین کانون‌های جمعیتی با پیشینه و سابقه‌ی دریایی انتخاب کرد و به این ترتیب، بر مانده‌گاری و ثبات بیش‌تر فرد انتخاب شده، اطمینان یافت.

- از سوی دیگر، منابع انسانی آموزش دیده در حوزه‌ی دریانوردی، که آموزش‌های کلاسیک و تجربی مرتبط با نوع تخصص دریایی را سپری کرده‌اند، هزینه‌های متعددی را برای مراکز آموزشی و سیستم پرورش‌دهنده موجب شده‌اند و به این ترتیب، این بخش از منابع انسانی، جزو با ارزش‌ترین منابع جامعه محسوب می‌شوند و لذا، مناسبی قطعی و مسلم دارد تا برای راهبرد آن، از مرحله‌ی جذب، تا حفظ و نگهداری، برنامه‌ریزی موثر صورت پذیرد.

- دانسته است که برآوردن نیازهای منابع انسانی از لحاظ فرهنگ، انگیزه و رضایت شغلی، باعث تداوم حس تعلق و وابستگی می‌شود، لذا شناخت نحوه‌های توجه به این مسایل، با تاکید بر حرفه دریانوردی، حایز اهمیت می‌باشد.

- مطالعه در حوزه‌ی منابع انسانی، به ویژه آنجا که به برنامه‌ریزی، کنترل و ایجاد ارتباط میان فرایندها

می‌پردازد، هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها، مفید خواهد بود.

— یکی از مولفه‌های اصلی در بینش مدیریت برای منابع انسانی، «آینده‌نگری» است که از دو بخش تشکیل می‌شود و شامل «اهداف» و «چگونگی رسیدن به اهداف» است. این چنین مولفه‌ای برای حوزه‌های دریانوردی، حایز اهمیت بسیار است. چرا که «دامنه‌ی تحولات در حمل و نقل دریایی»، «تغییرات شدید در نوع تجارت بین‌المللی» و «وجود پتانسیل قوی در حمل و نقل از طریق دریا» که حدود ۹۲/۷ درصد^۱ را از حجم کل جا به جایی‌ها (به وزن) رقم می‌زند، نیازمند به این برنامه‌ریزی است. در این زمینه باید توجه داشت که «وظیفه‌ی نگرش سیستمی، برنامه‌ریزی و پژوهشی ما»، خلق یک آینده و نه، پیش‌بینی آن است.

آینده‌نگری در این حوزه، فقط می‌باید زمینه‌ها را برای به وجود آوردن یک پویایی، تحرک، حضور قوی و فعالانه در فرایند حرفه دریانوردی فراهم کند.

— با توجه به این نکات، می‌توان، نقطه‌های اصلی این برنامه‌ریزی را برپایه‌ی محورهای اصلی، در چارچوب اهداف زیر جستجو کرد:

— ارایه یک تجزیه و تحلیل از وضعیت موجود تربیت و پرورش منابع انسانی دریانورد و شناسایی کمبودهای آن، با توجه به نیازهای آینده (حتی‌المقدور در قالب چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور).

— شناسایی پتانسیل منابع انسانی مناسب با موضوع دریانوردی در تاکید بر اثر اقوام (قومیت‌ها) و استان‌های کشور.

— تعیین علت‌های ریزش منابع انسانی در حرفه دریانوردی و بررسی روش‌های پیش‌گیری از آن، به منظور استفاده در جذب و نگهداری منابع انسانی متناسب با شرایط شغلی - حرفه‌ای دریانوردی.

— تدوین راهکارهای موثر برای جذب و ایجاد بستر نگهدارنده منابع دریانوردی، با تاکید در حوزه و ناوگان حمل و نقل دریایی کشور.

^۱ - سال ۲۰۰۶ میلادی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

— تعیین ظرفیت، قابلیت و توان جذب، تربیت و نگهداری دریانورد در ایران.

— بررسی فرصت‌ها، امکانات و انگیزه‌ها، تهدیدها و بازدارنده‌ها در ادامه‌ی چرخه‌ی زندگی شغلی -

حرفه‌ای دریانوردی.

به این ترتیب، به نظر می‌رسد، که می‌توان این اهداف را در پنج گروه آینده‌نگارانه، اجتماعی، سازمانی،

عملکردی و فردی، طبقه‌بندی کرد.

۱-۳ - اهداف آینده‌نگارانه.

طرح‌ریزی برای حضور موثر در فضای حرفه دریانوردی، در سطح بین‌المللی، که با توجه به دامنه‌ی

تحولات در حمل و نقل دریایی و تغییرات در نوع تجارت دریایی، ضرورت تاکید برای «بررسی» در این زمینه

را مورد تاکید قرار می‌دهد.

همان‌گونه که مطرح شد، آینده‌نگری برای این طرح‌ریزی، عبارت از خلق آینده و نه پیش‌بینی آن است و

این طرح‌ریزی شامل فراهم ساختن زمینه‌ها، برای به وجود آوردن پویایی، تحرک و حضور قوی و فعالانه، در

فرایند آموزش و پرورش منابع انسانی است.

طی این طرح‌ریزی، انتظار است تا با ارایه یک تجزیه و تحلیل از وضعیت موجود آموزش و پرورش منابع

انسانی دریانورد و شناسایی کمبودهای آن، برنامه‌ی مناسب با توجه به نیازهای آینده، تبیین گردد.

۲-۳ اهداف اجتماعی

اعمال توجه و دقت به مسایل اجتماعی، فرهنگی، اقلیم و ظرفیت و پتانسیل قابل بهره‌برداری در میان

قومیت‌ها و اقوام، که بتوان در طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی برای جذب و آموزش دریانورد، آن‌ها را به عنوان

یک پشتوانه‌ی بالقوه لحاظ کرد. این ظرفیت‌ها و امکان‌سنجی، از آن حیث حایز اهمیت است که (در شرایط

اثبات وجود رابطه‌ی معنادار بین «قوم» و «مانده‌گاری») می‌تواند، طول مدت مانده‌گاری در این حرفه را، ارتقا

بخشد.

۳-۳ اهداف سازمانی

درک این مهم که اتخاذ راهکار و روش مطلوب، به منظور اصلاح و ایجاد بهبودی و روش‌های جذب، آموزش و نگهداری منابع انسانی دریانورد، همچنین، اعمال مدیریت منابع انسانی برای تامین کارآیی بیشتر، وسیله‌ای برای توسعه‌ی نقش کشور جمهوری اسلامی ایران در حمل و نقل دریایی منطقه و فرامنطقه تلقی می‌گردد.

تعیین علت‌های ریزش منابع انسانی در حرفه دریانوردی و بررسی روش‌های پیش‌گیری از آن، به منظور استفاده در جذب و نگهداری منابع، متناسب با شرایط شغلی - حرفه‌ای دریانوردی، از جمله‌ی اهداف سازمانی برای توسعه‌ی دامنه‌های حضور در فضای منطقه و فرامنطقه است که با توجه به سطح و کرانه ارتباط کشور با دریا، حایز اهمیت بسیار می‌باشد.

۴-۳ اهداف عملکردی

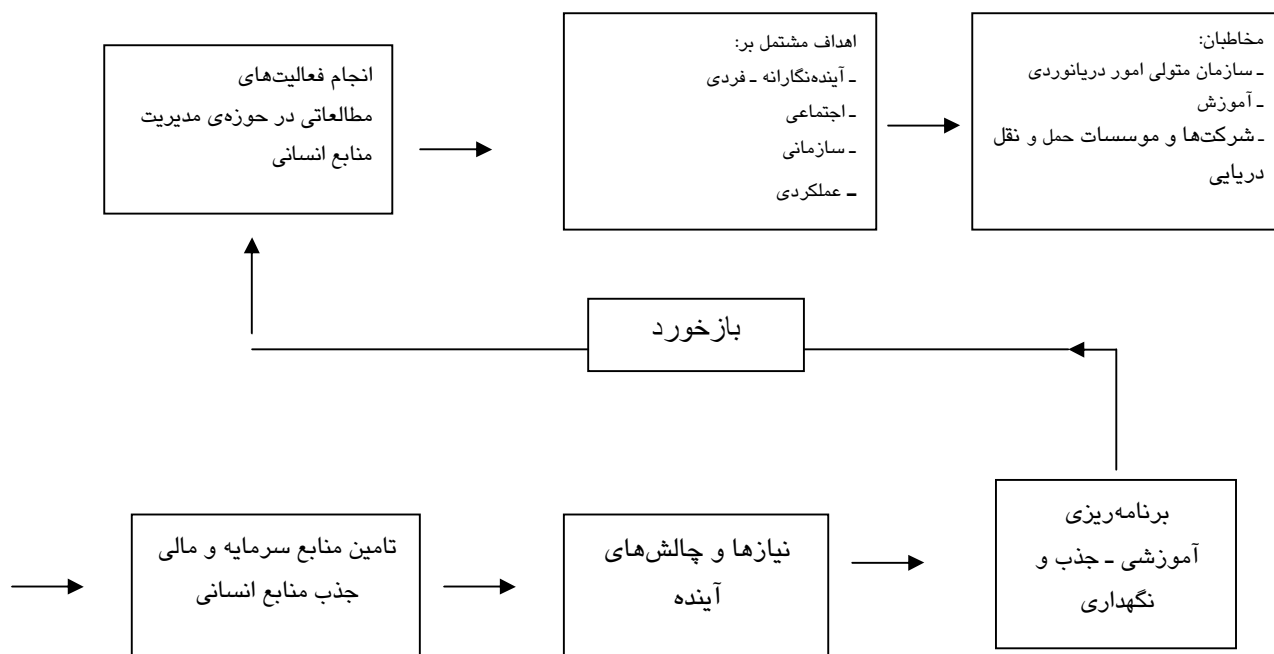
حفظ و تامین طول مدت حضور دریانوردان در فضای حرفه‌ای دریانوردی و وسعت بخشیدن به دامنه‌ی عملکرد آنان در این محیط شغلی، از جمله‌ی اهداف سازمان‌های دریایی و دریانوردی و شرکت‌های کشتیرانی و حمل و نقلی (با تاکید بر حمل و نقل دریایی) است.

تدوین راهکارهای موثر برای جذب و ایجاد بسترها و زمینه‌ها و انگیزه‌های نگهدارنده، از جمله‌ی اهدافی است که می‌تواند، بین نیازهای فعلی و آینده‌ی صنعت دریانوردی با نحوه و شرایط جذب آموزش و نگهداری منابع انسانی دریانورد، تناسب و ارتباط منطقی را برقرار سازد.

۵-۳ اهداف فردی

همکاری و کمک به کارکنان حوزه‌ی دریایی، در رسیدن به اهداف شخصی (حداقل در محدوده‌هایی که تامین این اهداف در نهایت به سود اهداف سازمان‌های دریایی و دریانوردی و شرکت‌های حمل و نقل دریایی خواهد بود)، تامین رضایت و ایجاد انگیزه در کارکنان بخش دریایی، همچنین ایجاد هم‌ترازی بین نوع تامین مالی و رفاهی دریانورد ایرانی با دریانوردان سایر کشورها و اتخاذ مناسب‌ترین روش‌ها و شیوه‌های جذب، آموزش و نگهداری، می‌تواند مانع از دست دادن پیش از موعد کارکنان بخش دریا شود.

تعیین ظرفیت، قابلیت و توان جذب، تربیت و نگهداری دریانورد در ایران و بررسی فرصت‌ها، امکانات، انگیزه‌ها و شیوه‌های مناسب که بتواند باعث ادامه‌ی چرخه‌ی زندگی شغلی - حرفه‌ای دریانوردان ایرانی شود، همچنین مطالعه‌ی تهدیدها و بازدارنده‌ها در ادامه‌ی روند مطلوب حضور دریانوردان در این فضای حرفه‌ای، از جمله‌ی اهداف، در راستای توسعه‌ی صنعت دریانوردی تلقی می‌گردد.



واکنش مدیریت منابع انسانی به برنامه‌ریزی آموزش - جذب و نگهداری

۴- اجزای مسایل و نتایج مورد انتظار

فعالیت‌های مورد بحث در این مطالعه، مجموعه‌ای از بررسی‌ها هستند که با هدف تامین (جذب) و نگهداری منابع کار، ایجاد ثبات و مانده‌گاری بیشتر در حوزه‌ی کار دریایی و برخورداری از انگیزه‌ی مناسب کار، طرح‌ریزی شده‌اند. تاکیدها بر موضوع «قوم» و «اقلیم» که بتواند دامنه‌ای از معناداری ارتباط بین «جغرافیای زیستی» و «شغل» - با رویکرد به حرفه دریانوردی - را تثبیت کند، تحلیل علل ریزش منابع انسانی دریانورد، بررسی راهکارهای ایجاد انگیزه و از جمله‌ی نتایج مورد انتظار از این تحقیق می‌باشند.

به طور طبیعی انتظار است تا به دنبال توسعه‌یابی فضا و ساختار سازمانی، سعی شود، برآوردهای لازم از صورت نیازهای آینده و کشف روش‌های مطلوب برای جذب و نگهداری منابع انسانی، هم‌چنین تحلیل وضعیت آموزش با رویکرد آینده‌نگری و به طور کلی «برنامه‌ریزی منابع انسانی»^۱ انجام شود. بر اساس این برنامه‌ریزی، قسمت‌های مربوط به جذب، آموزش، استخدام، نگهداری حین خدمت (به نحو مطلوب و انگیزه‌زا)، مورد مطالعه واقع شده و علل مربوط به ریزش انسانی، مورد بررسی واقع می‌شوند. در این مسیر، هم‌چنین بر موضوع‌هایی چون جستار راهکارها برای ایجاد انگیزه‌های شغلی - حرفه‌ای در فضای دریانوردی و اشتغال در بخش دریا، تاکید خواهد شد.

به طور کلی، نتایج مورد انتظار را (به صورت کلی) در پنج گزاره زیر، می‌توان جستجو کرد.

- ۱-۴ کشف و احصای دلایل اصلی ریزش منابع انسانی دریانورد در مشاغل دریایی.
- ۲-۴ کشف و احصای نحوه برطرف کردن دلایل ریزش و جلوگیری از بروز آن.
- ۳-۴ شناسایی منابع انسانی مناسب و مانده‌گاری در دریا، با تاکید بر موضوع بوم و اقلیم در بین استان‌های کشور.
- ۴-۴ ارائه راهبردهای مناسب و موثر در جذب و نگهداری منابع انسانی دریانورد در بخش حمل و نقل دریایی.
- ۵-۴ ارائه برنامه و منابع انسانی در بخش حمل و نقل دریایی در قالب برنامه چهارم توسعه و چشم‌انداز.

^۱ - Human Resource Planning

۵- پرسش‌های محوری پژوهش

مبنای محوری: نگرش فرایندی - سامانه‌ای

پرسش‌های محوری این تحقیق را می‌توان در رویکرد به اتخاذ شیوه‌هایی دید که می‌تواند در راستای تقویت فضای حرفه‌ی دریانوردی با هدف تامین سه مقوله‌ی «جذب، آموزش و نگهداری»، منابع انسانی خلاصه شود.

به طور خاص، شیوه‌ی موثری که در تبیین مدیریت منابع انسانی (جذب و نگهداری) مدیریت آموزش و مدیریت برنامه‌ریزی، مورد استفاده قرار می‌گیرد، روش «فرایند - سامانه» تعریف می‌شود. امتیاز این نگرش (فرایند - سامانه) در تشخیص تمامی مسایل مرتبط با حوزه‌ی منابع انسانی و زیربخش‌های مرتبط با آن می‌باشد.

اتکای چند جانبه بین «مدیریت منابع انسانی» در حوزه‌ی جذب و نگهداری، مدیریت آموزش و مدیریت برنامه‌ریزی (اداری و مالی)، سبب می‌شود تا مجموعه‌ی فعالیت‌ها که برای رسیدن به اهداف به کار گرفته می‌شود، با نتایج مطلوب و سرانجامی رضایت‌بخش، هم برای «منابع انسانی»، - کارکنان - و هم برای سازمان، منتهی گردد.

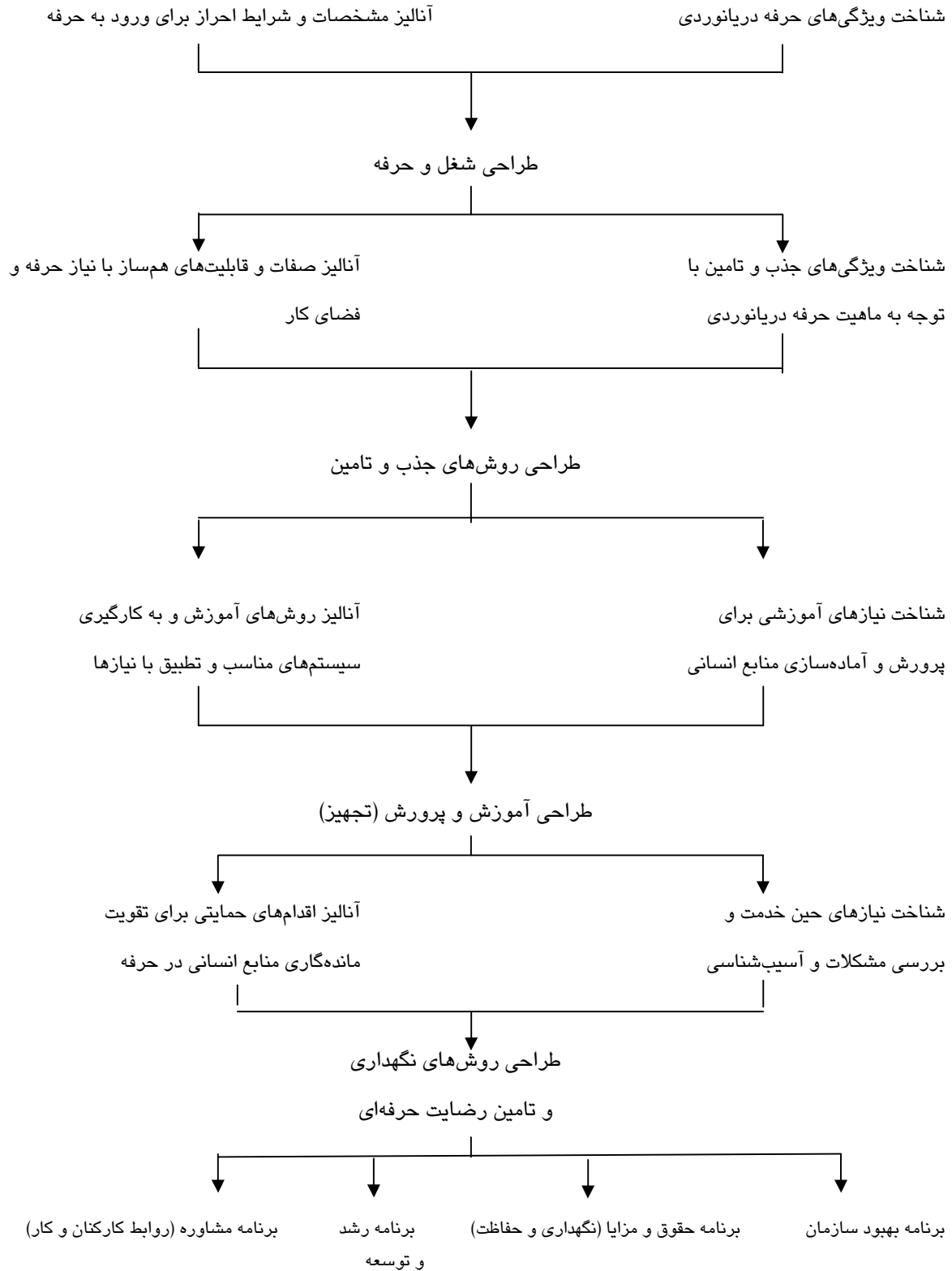
در «فرایند - سامانه» به مسایلی هم‌چون جذب، نگهداری و آموزش، به صورت یک «فرایند» نگریده می‌شود و سامانه‌ها به نحوی تعریف می‌گردند که در ارتباط با یکدیگر معنادار باشند. به عبارتی، هیچ سامانه‌ای در ارتباط با «رفتار سازمانی» و یا در ارتباط با «مدیریت منابع انسانی» به صورت مجرد و بدون برخورداری از ارتباط با سامانه‌های قبل و بعد خود، تعریف نمی‌شود.

از سوی دیگر، سامانه، مجموعه خاصی از اطلاعات شناختی نسبت به موضوع شغل و حرفه، روش‌ها و ابزارهاست که برای انجام فرایندهای موردنظر، برنامه‌ریزی شده‌اند. از این رو، می‌باید توجه داشت که برای حرفه‌ی خاصی هم‌چون حرفه‌ی دریانوردی، که از متغیرهای بسیاری، اثرپذیر و بر متغیرهای بسیاری اثرگذار است، ضرورت دارد تا نظام جذب، سیستم نگهداری و برنامه‌ی آموزشی، دارای فرایندهای تعریف شده و سامانه‌ای مرتبط با این فضای شغلی - حرفه‌ای باشد.

^۱ - در اینجا منظور سازمان بنادر و کشتیرانی به عنوان سازمان ملی متولی امور دریانوردی کشور می‌باشد.

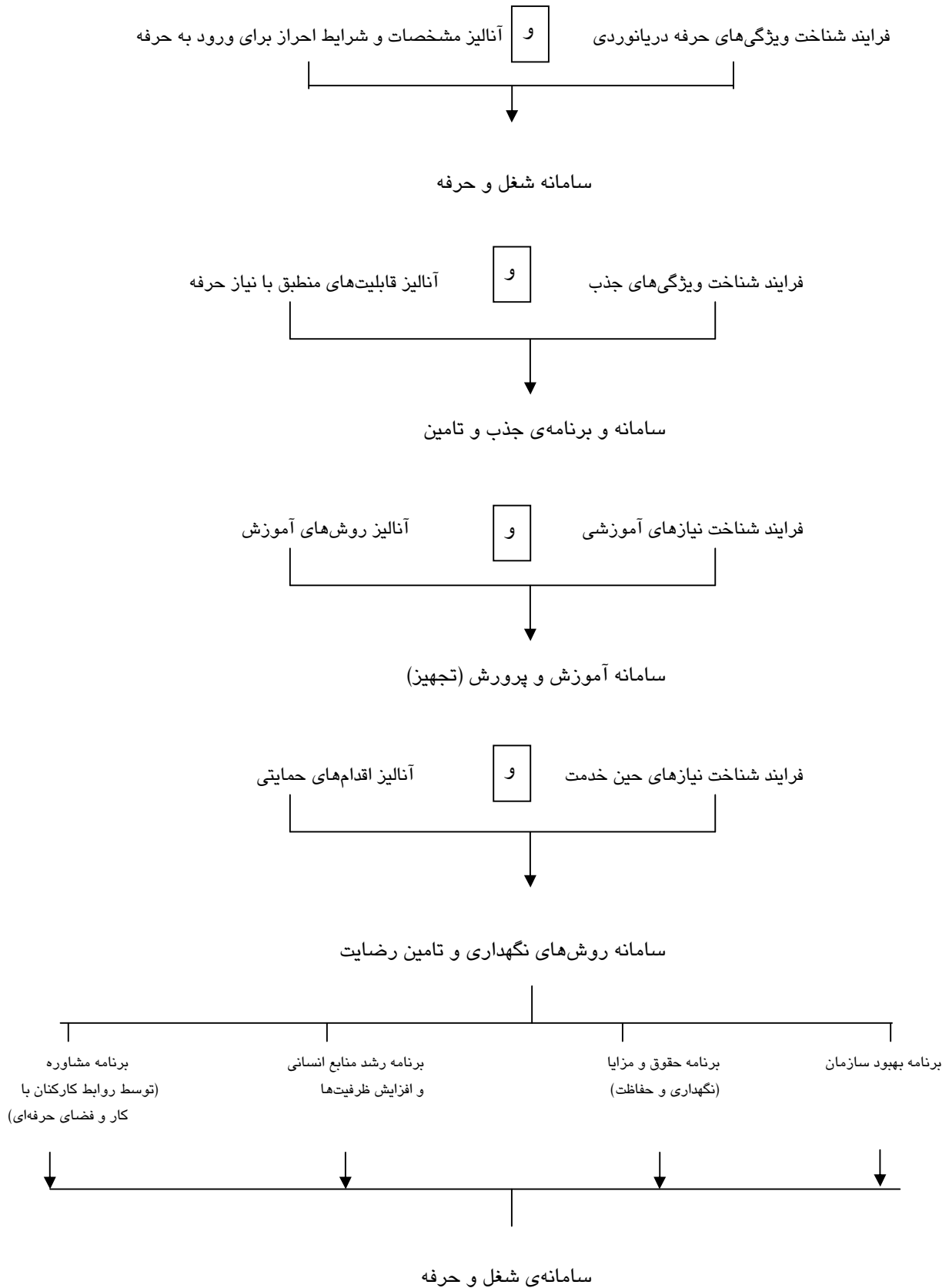
بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

براساس این نگرش (فرایندهای - سامانه‌ای)، رویه‌ی پیاده‌سازی و عملیاتی کردن آن به شرح نمایه‌ی زیر خواهد بود.



بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

حاصل از این رویه، می‌توان «قالب» اصلی برای تبیین نگرش فرایندی - سامانه‌ای را به صورت زیر، طراحی کرد.



در این نمایه، مشخص می‌شود که:

- سامانه‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی دریانورد، با زیرمجموعه‌های جذب و تامین، آموزش و تجهیز و نگهداری، همه برخاسته از فرایندهایی هستند که در فضای خاص موضوع شغل، به هم مرتبط و در ارتباط با یکدیگر تعریف شده‌اند و به صورت یک چرخه‌ی پیوسته و مستمر، در حال احیا، نوشدگی و روزآمدی هستند.
 - تمامی فرایندها به هم متکی بوده و حامی سامانه‌ها می‌باشند.
 - سامانه‌ها، در ارتباط با یکدیگر قرار داشته و هم‌سو با فرایندها، تعریف می‌شوند.
 - هر اتفاقی در یک فرایند، می‌تواند موثر بر سایر فرایندها باشد، به عنوان مثال چنانچه نیازهای آموزشی به خوبی تشخیص داده نشوند، می‌تواند منجر به تغییرات در برنامه آموزش (مفاد درسی، طول دوره‌ها، مدارک آموزشی) و به این ترتیب موجب بروز نقص در سیستم آموزشی شود.
- می‌توان پذیرفت که کیفیت طراحی سامانه‌ها، با کارآیی کلی فعالیت‌ها، ارتباط معنا دار دارد. سامانه‌ها، می‌توانند، منطبق با «نیازهای واقعی» تعریف نشوند. به طور طبیعی اثر این چنین کیفیتی، خود را در «کارایی» نشان خواهد داد. سامانه‌های غیرکارشناسی شده و ابتدایی و یا سامانه‌های دست و پاگیر که سازمان و فضای حرفه‌ای را دچار آفت دیوان سالاری (بوروکراسی اداری) می‌کنند، می‌توانند عاملی برای تنزل کارآیی و پویایی باشند.
- با توجه به مبانی فوق^۱ می‌توان، پرسش‌های محوری این تحقیق را درچارچوب سامانه‌های موردنظر، به شرح زیر، تبیین کرد.

^۱ - قابل توضیح است که اصول ناظر بر دسترسی به این مبانی، حاصل یک مطالعه‌ی مستمر سه ماهه صرفاً بر این چارچوب است. جا دارد تا در اینجا از راهنمایی جناب آقایان دکتر عزیزآبادی، کاپیتان شهباء، مهندس رضا دربان، کاپیتان مجید فتوحی، حسین احمدی زاده و مهندس محمد وافری قدردانی به عمل آید.

در سامانه‌ی شغل و حرفه: ۱-۵ آیا پتانسیل لازم جهت جذب و تربیت دریانورد در ایران وجود دارد؟

در سامانه‌ی جذب و تامین: ۲-۵ آیا حرفه دریانوردی به افراد با ویژگی‌های خاصی نیاز دارد؟
۳-۵ آیا افراد برخوردار از ویژگی‌های خاص منطبق با فضای حرفه دریانوردی در بین اقوام و یا در استان‌های خاصی از کشور وجود دارند؟

در سامانه‌ی آموزش و پرورش: ۴-۵ آیا امکانات و توانایی لازم جهت تربیت بیشتر دریانورد در کشور وجود دارد؟
در سامانه‌ی نگهداری و تامین رضایت:

۵-۵ آیا انگیزه‌های لازم در حرفه دریانوردی وجود دارد؟ چه المان‌هایی آن را می‌سازند؟

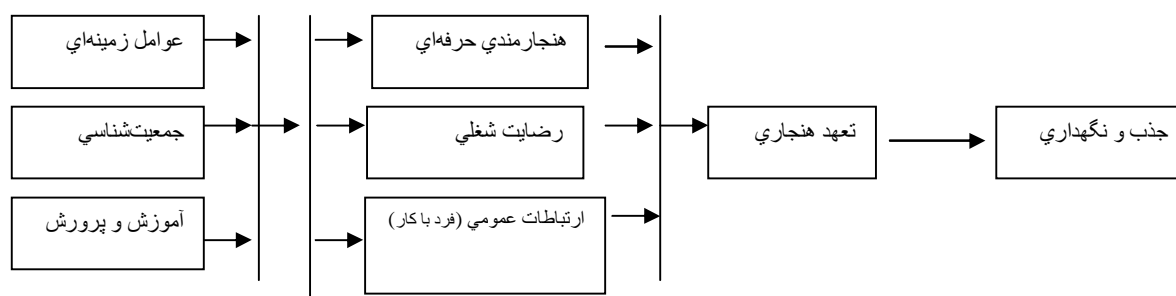
۶-۵ آیا روش‌ها و راهکارهایی جهت پیش‌گیری از خروج دریانورد و ترک شغل و ایجاد ثبات و مانده‌گاری بیشتر، قابل پیش‌بینی و پیاده‌سازی هست؟

۷-۵ چه عواملی باعث ترک حرفه، از سوی دریانوردان می‌شوند؟

۶- تحلیل مدل، متغیرها و روش تحقیق

۱-۶ مدل تحلیلی

در این تحقیق و با توجه به بررسی پیشینه‌های نظری^۱، متغیر «جذب و نگهداری منابع انسانی دریانورد»، به مثابه‌ی متغیر وابسته با متغیرهای مستقل عوامل زمینه‌ای، جمعیت‌شناسی (نظر بوم و اقلیم) و آموزش و پرورش منابع انسانی دریانورد از یک سو و متغیرهای تعهد هنجاری، هنجارمندی سازمانی و فضای حرفه‌ای، رضایت شغلی و ارتباطات (فرد و کار^۲) از سوی دیگر، در ارتباط قرار می‌گیرد. برای کشف روابط درونی میان متغیرهای مستقل نیز، متغیرهای چهارگانه‌ی (تعهد هنجاری، هنجارمندی حرفه‌ای، رضایت شغلی و ارتباطات) به منزله‌ی متغیرهای وابسته‌ی واسطه، در نظر گرفته شده و عوامل تاثیرگذار بر آن‌ها نیز بررسی خواهند شد. به این ترتیب، با شناسایی متغیرهای تحقیق، مدل تحلیلی تحقیق، به این شرح، طراحی می‌شود.



مدل تحلیلی مطالعه برپایه‌ی متغیرها

بر اساس این مدل تحقیقی، نکات مورد بررسی، در قالب «انتظارات تحقیق» برپایه‌ی روش‌مندی زیر (روش تحقیق) قابل تبیین می‌باشند.

^۱- ودادی، حمید - ۱۳۷۴، بررسی جامع مشکلات دریانوردان کانون دریانوردان خبره - به سفارش کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران.

^۲- ودادی، حمید، وافری، محمد، بررسی شرایط سختی کار، کانون دریانوردان خبره، به سفارش سازمان بنادر و کشتیرانی.

۲-۶ تعریف و شیوه‌ی رویکرد به متغیرها.

مفاهیم اصلی تحقیق، بر مبنای مدل تحلیل، به شرح زیر تعریف می‌شوند.

۱-۲-۶ تعهد هنجاری

تعهد هنجاری، عبارت از میزان پای‌بندی کارکنان به هنجارهای حرفه‌ای - شغلی دریانوردی، احترام به عناصر و موضوع‌های شغلی (احترام به مافوق، احترام به روابط کاری، درک موقعیت، تربیت و اخلاق حرفه‌ای، دقت در کار، صداقت و امانت‌داری در حفظ فیزیک شغلی - شناور - بار و رعایت قوانین، اعمال قانون‌مندی فردی و جمعی، کارآیی، مشارکت اندیشی، احساس مسوولیت، وسعت نظر فردی)، باورمندی و برخورداری از انگیزه‌ی شغلی است.

برای سنجش این متغیر، از خرده طیف‌های خاص، که هر یک در ارتباط با سرفصل‌های فوق می‌باشند، بهره‌برداری شده است. خرده طیف‌ها، هر یک به نوبه‌ی خود از چندین پرسش (موضوع مورد بررسی) تشکیل شده است.

۲-۲-۶ هنجارمندی حرفه‌ای

منظور از هنجارمندی حرفه‌ای، میزان تسلط، آشنایی، تطابق و هم‌خوانی، بین فرد و موضوع فعالیت حرفه‌ای است. به عنوان مثال، طرح پرسش در این خصوص که آیا، موضوع اقلیم و بوم، به مفهوم مکان تولد، شکل‌گیری شخصیت و وجود قرابت ذهنی بین پیشینه و سابقه‌ی زندگی (جمعیت‌شناسی شغلی) می‌تواند، عاملی برای تامین بخشی از معیاری پذیرش شغلی باشد یا خیر؟ تحقیق در باره آن موضوعی است که در این حوزه، طرح و به آن پرداخته می‌شود.

هنجارمندی حرفه‌ای، به عوامل دیگری نیز در ارتباط می‌باشد، که از آن جمله به موضوع آموزش، جذابیت شغلی، سوابق ذهنی (پیشینه‌ی خانوادگی) و اقبال فردی در پذیرش شغل به لحاظ انگیزه‌های شخصی و موردی، می‌توان اشاره کرد.

۳-۲-۶ رضایت شغلی

تعریف رضایت‌مندی شغلی، به عنوان موضوعی مستقل، تا حدودی دشوار به نظر می‌رسد. روشن است که برای هر فرد، رضایت‌مندی می‌تواند معنای ویژه‌ای (نظریه‌ی فردی) داشته باشد. به عنوان مثال، یک فرد می‌تواند بر اساس منافع ناشی از کار خود، در قالب منافع مادی، احساس رضایت‌مندی کند، هرچند که دانسته است، این حالت، احساسی ایستا نیست و نیروها (متغیرها)ی داخل و خارج محیط کار می‌توانند بر آن اثرگذار باشند.

یکی از نظریه‌های مشهور در این خصوص (۴)، مساله را بر حسب اصطلاحات پیشنهادی خود که تمایل بیرونی یا درونی نامیده است، بررسی می‌کند. این نظریه، تمایل بیرونی و درونی را برحسب آن‌که، فرد، کار خود را با عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به خواسته‌هایش، بیرون از قلمرو شغل، یا درون آن بنگرد، تعریف می‌کند.

در مجموع، از عوامل مادی و معنوی چندی، می‌توان نام برد که می‌توانند، موثر بر مفهوم رضایت باشند. پول، شخصیت، مقام، امنیت شغلی، تصدیق و تایید و تشخیص، احساس تعلق عاطفی و خلاقیت (وجود فرصت برای بروز خلاقیت)، درک متقابل بین فرد و سازمان (مدیریت و رهبری)، از آن جمله‌اند. دوستانه بودن روابط کار و محیط شغلی، به عنوان جزئی از فرهنگ درک متقابل در محیط‌های کار، از جمله‌ی عناصر قابل تاکید، خاصه برای آندسته از مشاغلی است که سطح حقوق پرداختی آن‌ها، خوب ارزیابی می‌شود.

جالب بودن کار (تامین حس ماجراجویی، تامین حس کنجکاوی در خصوص تجربه و مشاهده‌ی مکان‌ها و ایجاد ارتباطات برون شغلی و گردش شغلی در فضاهای بیرونی - فراملی - تیپ کار، دامنه‌ی حرفه‌ای بودن، گستره‌ی خاص کار و ویژه بودن آن) نیز به عنوان مشخصه‌ای ترجیحی در تامین رضایت شغلی قابل توجه است.

در نقطه‌ای مقابل رضایت شغلی، عواملی وجود دارند که به عنوان عوامل فشارزا، نامیده می‌شوند. این دسته از عوامل، در مجموعه‌ی عوامل بازدارنده انگیزش‌های شغلی رقم می‌خورند. در این زمینه، می‌توان به بروز درونی احساس خود سرزنشی، پریشانی روان - بدنی، افسردگی^۱ و رنجش‌پذیری^۲، همراه با واکنش‌های برونی نسبت به شرایط اقتصادی، مدیریت و مسوولان اداری اشاره کرد.

در حوزه‌ی دریانوردی، ارزیابی اهمیت پول و دستمزد به عنوان نیرویی برانگیزاننده، دشوار است.^۳

۶-۲-۴ ارتباطات عمومی فرد با کار

ارتباطات عبارت است از تبادل تجربه‌های شغلی، اطلاعات، روابط همدلانه و دوستانه، گفت و گوهای رفاقت‌آمیز، همیاری، تشریک مساعی، کمک‌خواهی از طریق روابط شخصی یا رسمی بین فردی و یا برقراری ارتباطات درون سازمانی بین فرد با کار و فرد با سازمان که از طریق درک موقعیت کار و برقراری ارتباط مسوولانه با کار، بحث و تبادل نظر با همکار و یا همکاران مافوق، میزان و سطح ارتباطات با فرایندهای کاری، حضور موثر (بنا به گواه مدیران و از طریق اظهار نظر مسوولانه، قبول مسوولیت، استقبال از مسوولیت، مشارکت با سایر همکاران در انجام وظایف محوله، پیش‌قدمی در قبول وظیفه و انجام وظایف جانبی) در فضای شغلی.

ارتباط معنادار بین فرد با کار دارای مشخصه‌هایی است که بنابر ماهیت شغلی و حرفه‌ای، طبقه‌بندی و کلاسه می‌شوند. چارچوب کلی آن‌ها، در کلید واژه‌های فوق قابل تبیین می‌باشد اما، هر فضای شغلی - حرفه‌ای، می‌تواند پردازنده و پرورش دهنده‌ی نوعی از ارتباط فرد با کار باشد.

در خصوص فضای شغلی - حرفه‌ای دریانوردی، روابط شغلی - حرفه‌ای شامل ۵ دسته به شرح زیر هستند.

- روابط بین فرد و سازمان اداری خشکی (قواعد اداری، همکاران و قوانین).
- روابط بین فردی در محیط شناور (روابط قانونی و تعریف شده‌ی سازمانی).

^۱ - Depression

^۲ - Irritability

^۳ - ودادی . حمید. بررسی جامع مشکلات دریانوردان. حاصل از مطالعه‌ی جامع از طریق مصاحبه‌های تخصصی. همچنین مصاحبه‌ی موردی با ۹۲ نفر انتخاب تصادفی (افسران، مهندسان و فرماندهان شناور) در این تحقیق.

- روابط بین فردی در محیط شناور (روابط جاری تعریف شده در جریان زندگی - روابط دوستانه، روابط عاطفی - همدلانه - همیاری).

- روابط بین سازمانی (میزان بحث و تبادل نظر با همکاران حرفه‌ای - شغلی خود، اما خارج از سازمان).

- روابط بین‌المللی، که به لحاظ فراگستری و بین‌المللی بودن حرفه دریانوردی، بین دریانوردان کشورها با یکدیگر، طرح و برقرار می‌شود.

با توجه به بُعد، گستره و دامنه‌ی فوق، به نظر می‌رسد که سطح اثرگذاری ارتباطات فرد با کار، از جمله موضوع‌های قابل بحث و بررسی، در حوزه‌ی فضای شغلی - حرفه‌ای دریانوردی است. این تحقیق کوشش دارد تا به این موضوع بپردازد و به عنوان یک متغیر، میزان اثر آن را بر تعهد هنجاری و موضوع جذب و نگهداری (بر اساس معیارهای تحلیلی) روشن سازد.

۶-۲-۵ عوامل زمینه‌ای.

از عوامل موثر محیطی بر «روابط کار» و «ارتباط حقوقی فرد با شغل» به عنوان «عوامل زمینه‌ای» یاد می‌شود. البته، موضوع «روابط کار»، با موضوع «ارتباط حقوقی فرد با شغل» متفاوت بوده و هر یک دارای تعاریف جداگانه‌ای هستند، اما به لحاظ وجود وجه‌های مشترکی که فراهم آورنده‌ی مقوله روابط کار و ارتباط حقوقی (از منظر قانون) بین فرد با شغل هستند، می‌توان آن‌ها را در کنار هم دید.

روابط کار، عبارت از مجموعه قوانین و مقرراتی است که (به صورت عام) حاکم بر روابط کار می‌باشد. این قوانین و مقررات به دو گروه تقسیم می‌شوند:

- قوانین و مقرراتی که کیفیت یا محتوای روابط کار را مشخص می‌کنند^۱
- قوانین و مقرراتی که روش‌ها و چگونگی تحقق محتوای روابط کار را تعیین می‌کنند.^۲

^۱- Substantive Laws

^۲- Procedural Laws

این مجموعه قوانین می‌توانند شامل چهار دسته قوانین به شرح زیر باشند:

- **قوانین کمکی** (در تعیین روش‌ها و ایجاد تشکیلات کمک می‌کنند).
 - **قوانین نظم دهنده** (حقوق کارکنان را در محیط کار تنظیم و مشخص می‌کنند).
 - **قوانین محدود کننده** (باید و نبایدها را در ارتباط با پیمان‌های شغلی و قراردادهای تعیین می‌کنند).
 - **قوانین مشارکتی** (که به چگونگی مشارکت کارکنان در سازمان‌ها و تشکل‌های حرفه‌ای می‌پردازند).
- در بخش مربوط به «ارتباط حقوقی فرد با شغل» به ماتریسی از مقررات و قوانین اشاره می‌شود که به صورت خاص (به طور کامل در ارتباط با نوع حرفه و شغلی که فرد به آن می‌پردازد مثل حرفه دریانوردی، حرفه پرستاری و ...) حاکم بر ارتباط حقوقی بین فرد با شغل، و در صورت آشکار آن، بین فرد با کارفرما، می‌باشد.

روابط بین افراد و مقررات شغلی درون سازمانی در سازمانی که افراد در آن مشغول به کار هستند، به طور معمول از حیث ویژگی‌های خاص فضاهای شغلی مثل ساعات کار، نوع قراردادهای حقوق و دستمزد، مرخصی، جا به جایی‌ها، استراحت و مرخصی و نوع مدیریت منابع انسانی، اندازه و حجم واحد نوع فن‌آوری، نوع فعالیت و تعداد کارکنان، با یکدیگر متفاوت هستند، شرایط خاص ناظر بر این سازمان‌ها را تحت عنوان «ارتباط حقوقی فرد با شغل» می‌نامیم، همچنین مقررات عام حاکم بر ارتباط شغلی را (به طور کلی و بدون لحاظ تفاوت سازمان‌ها با یکدیگر)، به عنوان «روابط کار» شناسایی می‌کنیم و به مجموعه‌ی این دو دسته قواعد، «عوامل زمینه‌ای» اطلاق می‌کنیم.

عوامل زمینه‌ای، تحت‌تأثیر چهار دسته عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و محیط زیست قرار

دارند(۵).

۶-۲-۶ جمعیت‌شناسی

جمعیت‌شناسی، موضوع و عامل (متغیر) خاصی است که تاکنون، باعث طرح مباحث گسترده‌ای در حوزه‌ی فعالیت‌های مربوط به کار و شغل شده است و این مبحث از آن جهت دارای اهمیت است که انتظار می‌رود بین داشته‌های بالقوه‌ی تاریخی، اجتماعی و فرهنگی اقوام و جمعیت‌های انسانی ساکن در مناطق مختلف سرزمین‌های ملی (به عنوان مثال در ایران و سکونت در مناطق ساحلی - دریایی برای قبول و پذیرش بهتر حرفه دریانوردی) و قبول شغل و پرداختن با انگیزه به آن، یک ارتباط معنادار وجود داشته باشد.

به عنوان نمونه، در برخی از مناطق جمعیتی کشور، پرداختن به نوعی از شغل، به لحاظ فراهم بودن شرایط پیرامونی و محیطی، تقاضا و بازار عرضه‌ی مناسب و ایجاد درآمد، در صدر اولویت‌های انتخاب قرار داشته و منابع انسانی شاغل، به آن اهتمام دارند.

«توره» در استان مرکزی و بهبهان در استان خوزستان با ضریب قابل توجهی دارای سرمایه‌گذاری در بخش حمل و نقل جاده‌ای هستند. بین یک تا هفت خانواده، گاه مالک بین یک تا ده دستگاه کامیون، تریلر، دستگاه‌های خاکبرداری و خاکریزی، تاسیسات فنی و تعمیرگاهی و نمایندگی فروش قطعات یدکی هستند. با مطالعه‌ی میدانی، مشخص شده است که وجود شرایط مساعد محیطی برای پرداختن به این نوع حرفه، موجب اهتمام و اقبال فردی و پردازش آن از سوی افراد شده است. موقعیت جغرافیای مکان‌ها، در ارتباط با رونق این نوع از حرفه، معنادار بوده و همین سبب اظهار تمایل جمعیت‌ها نسبت به پذیرش و اهتمام شده است.

در نوار ساحلی جنوب کشور، لنج‌داری، و اقدام بر مناسبات شغلی - حرفه‌ای آن، جایگاه والایی را برخوردار است. لنج را نعمت الهی دانسته و روان بودن آن را بر آب دریاها، لطف پروردگار می‌دانند و از این حیث، نسل اندر نسل، بر حفظ و تداوم جایگاه آن اهتمام دارند.

طرح نظریه‌ی بوم و اثر اقلیم در پرداختن به حرفه دریانوردی، که مانده‌گاری بیشتتری را در این حوزه برای منابع انسانی رقم زند. در چارچوب مبحث جمعیت‌شناسی قابل توجه است و لذا، در نظر گرفتن آن به عنوان یک متغیر، از پیش شرط‌ها و الزام‌های این بررسی است.

۶-۲-۷ آموزش و پرورش

متغیر آموزش در حرفه دریانوردی، از جمله‌ی مهم‌ترین و اساسی‌ترین عناصر تشکیل‌دهنده پروسه‌ی تعلیم و تربیت و پرورش دریانوردان کارآموده می‌باشد. در فرایند کاری مشاغل دریایی، نه تنها آموزش‌های اولیه جهت جذب و به کارگیری مورد نیاز است، بلکه آموزش‌های حین خدمت در رسته‌های مختلف عرشه و مهندسی از الزام‌های قطعی به شمار می‌رود^۱.

از جمله نکات مورد تاکید در این بخش به موارد خاصی می‌توان اشاره داشت که وجود سامانه آموزش پودمانی برای تصدیق پُست‌های مختلف بر روی شناورها که با استاندارد بین‌المللی STCW سازگار باشد، از جمله‌ی آن‌هاست.

هم‌چنین، می‌باید به سن آموزش و نحوه‌ی آموزش‌ها اشاره کرد که در این زمینه با تاکیدهای خاصی، در بخش یافته‌های مطالعاتی (فصل دوم) به آن‌ها اشاره خواهد شد.

توانمندسازی از طریق آموزش و پرورش، از جمله‌ی شاخص‌های سرمایه‌گذاری در زمانه‌ی معاصر است. این شاخص، به عنوان یک متغیر اصلی، از جمله رویکردهایی به شمار می‌رود که برای حفظ بقا در صحنه‌ی رقابت داخلی و خارجی، قابل تاکید می‌باشد. هم‌چنین، حامل نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه‌ی منابع انسانی و در نهایت موثر در توسعه‌ی سازمانی است.

برای کشور ما، موضوع دریانوردی و مجموعه‌های مرتبط با آن، شرایط نو و جوانی را برخوردار است. عواملی چون زمان، تاریخ تاسیس شرکت‌های حمل و نقل دریایی و صنایع دریایی و تاریخ راه‌اندازی مراکز آموزشی، نشانگر، این شهود منطقی در استنباط از تازه‌گی این صنعت در کشور است، لذا، نقش آموزش، نحوه آموزش، طول مدت آموزش، تدوین فرایندهای آموزش و مکانیزم نیازسنجی آموزشی برای سازمان‌های دریایی، از جمله‌ی موضوع‌های بسیار مهم تلقی می‌گردد.

^۱ - از همکاری جناب آقای حسن قربان در پذیرش و تعیین وقت برای مصاحبه، سپاسگزار است. برای مجموعه نکات مطرح شده در این بخش، مدیون آقایان حسن قربان، مهندس رضا دربان و کاپیتان شهبها هستم.

از سوی دیگر، یافته‌های مطالعاتی از فضاهای شغلی که در آن‌ها، ارتباط معناداری بین یادگیری‌های آموزشی با عملیات اجرایی، مثل حرفه دریانوردی، در سطح وسیع و دامنه‌دار و همه‌جانبه‌ای وجود دارد، نشان می‌دهند که فعالیت‌های رفتاری - سازمانی، به جای وظیفه‌ها، بر گرد «فرایندها» سازماندهی می‌شوند. در این‌گونه از موقعیت‌های شغلی که به آن‌ها، واحدهای شغلی تخصصی می‌گویند، مدیران به جای سرپرستی و پایش، به مربی‌گری، هم‌افزایی، اعمال تفکر همکارانه و مشارکت اندیشانه و طراحی توامان کار و دانش اجرایی، می‌پردازند. در اندرونی این مراکز شغلی، پویایی، انعطاف‌پذیری و وجود انگیزه و تعلق خاطر کاری و سازمانی، برخوردار از جایگاه ویژه‌ای است که کارکنان به محیط شغلی خود داشته و روحیات آنان، در انطباق متناسبی با آن، به سر می‌برد.

در این مراکز شغلی، که انجام هر بخشی از تولید یا خدمت، مستلزم برخورداری از آموزش و آموخته‌های مرتبط با موضوع حرفه‌ای فرد است، پردازش انگیزه‌های شغلی و وجود علاقمندی و وابستگی شغلی، وابسته به وجود روحیه و نگرش حرفه‌ای مورد نیاز است که بین «آموزش» و «کار حرفه» رابطه‌ی منطقی را برقرار می‌سازد.

۳-۶ روش تحقیق

با توجه به تحلیل عناصر و متغیرهای فوق، که در چارچوب این تحقیق مورد تجزیه و تحلیل و بررسی قرار می‌گیرند، روش تحقیق، مبتنی بر سامانه‌های کشف، شناخت و جمع‌آوری اطلاعات، به طریقی زیر است.

۱-۳-۶ مطالعه‌ی اسنادی، کتابخانه‌ای و برداشت میدانی از حوزه‌های کار و شغل برپایه‌ی کارشکافی، آرایش یافته‌ها بر بنیان نیاز این پژوهش، تحلیل شاخص‌های پایه در زمینه‌ی موضوع جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد.

۲-۳-۶ انجام مصاحبه‌ی باز (کارشکافی - تحلیلی - بررسی موردی و موضوعی)، با جامعه‌ی آماری (انتخاب هدفمند).

این جامعه‌ی آماری شامل این مجموعه‌هاست.

- دانشجویان رشته‌های کارشناسی دریایی ۴۷ نفر
- دانشجویان دوره‌های کارشناسی ارشد (گرایش‌های صنایع دریایی، علوم دریایی) ۱۹ نفر
- حوزه‌های مستقیم دارای ارتباط شغلی - حرفه‌ای : موسسه‌ی آموزشی شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، اساتید مرتبط، دانشگاه علوم دریایی چابهار، کانون دریانوردان ۲۲ نفر
خبیره و مدرسین رشته‌های دریایی
- مطالعه‌ی موردی، انتخاب تصادفی و هدفمند (افسران، فرماندهان و مهندسان) ۹۲ نفر
- جامعه‌ی ملوانی - مطالعه‌ی موردی، انتخاب تصادفی ۱۱۷ نفر

۳-۳-۶ در این مطالعه، رویکرد مطالعاتی، فقط مرتبط با دریا، شناور و انسان دیده نشده است و سایر عناصر مرتبط، هم‌چون نقش سازمان^۱، نقش محیط (جغرافیا، زیست بوم - اقلیم) و نقش پرورش و آموزش و سرمایه به عنوان سرمایه‌های اجتماعی را نیز در بردارد.

^۱ - در اینجا منظور سازمان بنادر و کشتیرانی، شرکت‌های کشتیرانی و سایر سازمان‌های مرتبط با موضوع دریانوردی است.

۶-۳-۴ ابزار اندازه‌گیری و اعتبار و روایی ابزارهای سنجش

ابزار اندازه‌گیری و جمع‌آوری داده‌ها، شامل یک‌دسته پرسش‌های بنیادی و یک مجموعه پرسش‌های بسته (حسب موضوع) است که بر پایه‌های نظری و پیشینه‌ی تحقیق، تعریف متغیرها و مفاهیم و سطوح اندازه‌گیری متغیرها، تنظیم شده است. اجرای نهایی بر اساس نمونه‌ای با حجم جامعه‌ی آماری به شرح گزاره ۶-۳-۲، صورت پذیرفته است.

۶-۳-۵ روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری این پژوهش، اعضای موسسه‌های آموزشی، مدرسان، دانشجویان، و جامعه‌ی دریانوردی (افسران در رده‌های مختلف، مهندسان و فرماندهان و ملوانان با سوابق شغلی مختلف) می‌باشند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای در دو فاز هدفمند و تصادفی انتخاب شده‌اند.

فصل دوم

یافته‌های مطالعاتی

بخش اول مرور مطالعاتی

۱- مرور مطالعاتی

۱-۱ مسوولیت حفظ منابع کار در جامعه

به نظر می‌رسد که امروزه، تمایل و گرایش جدی وجود دارد که شرکت‌ها و موسسات صنعتی، خدماتی و تولیدی در تحقق هدف‌های اجتماعی، نقش‌های به سزا و گسترده‌تری داشته باشند. در هر حال، یکی از جنبه‌های فعالیت سازمان‌ها، فعالیت در حوزه‌ی منابع انسانی است، به همین گونه و در کنار توجه به حوزه‌ی منابع انسانی، لازم می‌شود تا به مسایل اجتماعی کارکنان نیز توجه شود.

روش‌های عمومی این توجه، خود را در زمینه‌هایی همچون احساس مسوولیت در قبال مسایل رفاهی، آموزشی، توانمندسازی رفتاری، مسوولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها بحث می‌شود، یکی از موضوع‌های اصلی، بحث در باره‌ی «جذب و نگهداری منابع انسانی» است. موضوعی که راهکار و رویه‌ای را برای حفظ منابع کار در جامعه نشان می‌دهد.

مقوله‌ی جذب و نگهداری منابع انسانی، بر اساس آنچه که در مدل تحلیلی (گزاره ۶-۱) مذکور شد، ارتباط مستقیمی با متغیرهایی دارد که هر یک از آن‌ها، به طور مستقیم یا غیرمستقیم، با مسایل اجتماعی در رابطه هستند. این متغیرها که شامل هنجارهای حرفه‌ای (که در اینجا خاص حرفه دریاوردی بررسی می‌شود)، رضایت شغلی، ارتباطات عمومی، عوامل زمینه‌ای، جمعیت‌شناسی و آموزش و پرورش می‌باشند، به طور عمده دارای کارکرد اجتماعی بوده و از این حیث، مسوولیت اجتماعی سازمان‌ها را در برابر منابع انسانی متجلی و منعکس می‌سازند.

در حوزه‌ی حرفه‌ی دریاوردی، این ارتباط معنادار (مسوولیت حفظ منابع کار در جامعه و مسوولیت اجتماعی سازمان‌ها در برابر منابع انسانی)، شامل اقدام‌هایی می‌شود که متوجه تمامی سازمان‌های

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

سیاستگذار و متصدی امور دریایی - بندری، دریانوردی و شرکت‌های دریایی (حمل و نقل، خدمات و صنایع) و موسسات آموزشی (دریایی) است.

این اقدام‌ها، که در چارچوب مسوولیت اجتماعی سازمان‌ها به عنوان یک تعهد اخلاقی در مقابل منابع انسانی تعریف می‌گردند سبب می‌شوند تا مفهوم حفظ سرمایه‌های اجتماعی (منابع انسانی متخصص) از طریق تامین رضایت شغلی کارکنان (ر.ک. مدل تحلیلی گزاره ۶-۱)، که یکی از عناصر اثرگذار در ایجاد تعهد هنجاری را تشکیل می‌دهد پیاده و جاری شوند. به این ترتیب ملاحظه می‌شود که یکی از مولفه‌های اساسی سازمان‌ها، حفظ سرمایه‌های شغلی - حرفه‌ای است که در بخش فعالیت‌های دریایی، شامل منابع انسانی دریانورد می‌شود.

سازمان‌ها و شرکت‌های دریایی، از جمله‌ی شرکت‌های تخصصی هستند که دارای کارکرد تخصصی می‌باشند. فعالیت آن‌ها با فعالیت‌های عادی سایر شرکت‌ها، تفاوت دارد، از این‌رو، حفظ منابع انسانی، که برای آموزش و پرورش آن‌ها، هزینه‌های بالایی صرف شده است، حایز اهمیت بسیار می‌باشد.

با توجه به مطالعات انجام شده، شرکت‌ها و سازمان‌های تخصصی، بیش از سازمان‌ها و شرکت‌های عادی متوجه ضرورت حفظ منابع انسانی هستند. برای این سازمان‌ها، مسوولیت اجتماعی در برابر منابع انسانی شامل در نظر گرفتن نکات زیر می‌شود.

- تامین سلامتی کارکنان از دو بعد جسمانی و روانی (رفتاری).
- تامین رضایت شغلی کارکنان.
- احساس مسوولیت حرفه‌ای در مقابل کارکنان و خانواده‌های آنان.
- تقویت انگیزه‌ها برای حضور فعالانه کارکنان در فضای کار.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

از دیگر علت‌هایی که باعث می‌شود تا سازمان‌های تخصصی، بیش از سازمان‌های عادی، متوجه

ضرورت حفظ منابع انسانی باشند، می‌توان به موارد دیگری نیز اشاره کرد:

- هزینه‌های (بالای) انجام شده در خصوص آموزش و پرورش کارکنان.
- جلوگیری از ترک شغل، چرا که افراد متناسب با نیاز شرکت‌ها و موسسات تخصصی در وهله‌ی اول، از حیث تعداد، کم بوده و به لحاظ همین کمیت کم، بازار تقاضای قابل توجهی برای آنان وجود دارد لذا، برای تداوم بخشی به حضور آن‌ها و جلوگیری از ترک شغل زود هنگام، ضرورت انجام اقدام‌ها به منظور حفظ و نگهداری منابع انسانی متخصص برای حوزه‌های تخصصی به شدت احساس می‌شود.

❖ مسوولیت اجتماعی سازمان‌های تخصصی دریایی و دریانوردی در برابر منابع انسانی.

تعمیم این موارد به شغل و حرفه‌ی دریانوردی، مسایل ویژه‌ی دیگری را، پیش‌روی قرار می‌دهد که به لحاظ منحصر بودن آن‌ها، قابل توجه بسیار هستند.

فرایند تامین منابع انسانی دریانورد برای شناورهای تجاری، شناورهای حامل سوخت (نفت، گاز و محصولات شیمیایی)، از جمله‌ی فعالیت‌های مهم و کلیدی، در حوزه‌های جذب، آموزش و نگهداری و به طور کلی، مدیریت کلان دریانوردی و حمل و نقل دریایی است. عناصر و عوامل بسیاری، مقیاس‌های توجه و مسوولیت‌های سازمان‌های تخصصی را، در حوزه‌ی سازمان‌های تخصصی دریایی و دریانوردی، در برابر منابع انسانی، علاوه بر نکات مطرح شده در قبل، بیش‌تر برجسته و مورد تاکید قرار می‌دهد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

این مجموعه عوامل، به دو بخش عمومی و خاص تقسیم شده که بخش عمومی آن مربوط به فضاهای خارج از فضای کار و حرفه و بخش خاص آن، در ارتباط با فضای کار و حرفه‌ی دریانوردی تعریف می‌شود.

در بخش عمومی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- موضوع بهره‌وری و رشد اقتصادی در عملکردهای ناشی از فعالیت‌های حوزه‌ی دریایی و بندری (حمل و نقل دریایی، صنایع دریایی، فراساحل).
- توانمندسازی حمل و نقل دریایی کشور و افزایش اثر و نقش حضور صنعت دریانوردی و صنعت حمل و نقل دریایی کشور در منطقه و فرامنطقه.
- افزایش سطح و دامنه‌ی فعالیت دریانوردان کشور در فعالیت‌های مربوط به حمل و نقل دریایی.
- افزایش سطح سرمایه‌گذاری برای پرورش منابع انسانی دریانورد (برای فعالیت در شرکت‌های حمل و نقلی ایرانی و غیرایرانی).

با توجه به ماهیت و نوع فعالیت شغلی - حرفه‌ای دریانوردی، نکات و مصادیق خاصی نیز مطرح می‌باشد که به نحو اساسی، در ارتباط با همین فضای تخصصی مطرح و قابل تعریف می‌باشد. این موارد به شرح زیر هستند:

- حرفه دریانوردی دارای شرایط ویژه و خاصی است که سایر سازمان‌های تخصصی، با آن چنان شرایطی که در حوزه‌ی دریانوردی با آن مواجه هستند، روبرو نمی‌باشند. انجام کار مداوم و مستمر بدون وجود امکان ترک محیط کار پس از سپری کردن ساعات موظف کار روزانه، پیوند محیطی «مکان زندگی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

فردی با مکان کار» که این همگرایی محیط شخصی با محیط عمومی کار، گاه تا ۹ ماه (حداقل ۳ ماه) ادامه می‌یابد.

• به تبع گزاره فوق، وجود فاصله‌ی عاطفی با زندگی خانوادگی و محیط‌های اجتماعی باز و عمومی قابل توجه می‌باشد.

• امکان رخداد عارضه‌های روانی ناشی از به هم ریختگی ساعت زندگی با ساعت کار، به شدت مطرح است.

• شرایط محیط و فضای کار (موضوع کار در شناور) که به طور مستمر و پیوسته، دریانورد را در معرض آسیب‌دیدگی از طریق سطوح شیب‌دار، سطوح بالارونده، معابر تنگ، پلکانی، حرکت در لابلای و چیدمان ماشین‌آلات، روشنایی کم، نور مستقیم خورشید، سرما و گرمای محیطی، ناآرامی دریا و سرکشی موج‌ها، قرار می‌دهد، به صورت جدی مطرح است.

• بیماری، صدمات و حوادث خاص در فضای کار دریایی (شناور)، محسوس است.

• استمرار در وضعیت فشرده‌گی و استرس ناشی از جوّ فضای شغلی (شناور)، وجود دارد.

• وجود مداخله‌گرهای محیطی مشتمل بر نور، صدا، لرزش، تهویه، دما و حرکت کشتی، که بر خواب و

استراحت دریانورد اثرگذار و سطح هوشیاری او را دچار اختلال سازد، به وجهی مستمر مطرح می‌باشد.

به طور کلی، می‌تون نتیجه گرفت که مسوولیت سازمان‌های تخصصی، به ویژه در حوزه‌ی فعالیت‌های

دریایی و دریانوردی، توجه نمودن به روش‌هایی است که ضمن پاسخ‌گویی به توقع کارکنان، به انتظارات

جامعه نیز پاسخ می‌دهند. در اکثر جوامع سازمان‌های تخصصی، با هر نوع فعالیت و کارکرد (و از آن جمله

فعالیت‌های دریایی و دریانوردی)، دارای ماهیتی هستند که به صورتی منحصر به فرد، برای پاسخ به نیازهای تخصصی جامعه، موجودیت یافته‌اند.

مسئولیت حفظ منابع کار تخصصی در جامعه، که از طریق سازمان‌های تخصصی در سطح اجرایی و از طریق دولت‌ها، در سطح مدیریت کلان، می‌باید پیاده‌سازی شود، اقدامی در جهت پدید آوردن فضایی مطلوب در اقتصاد تولیدی، اقتصاد تجاری و اقتصاد خدماتی است که فضای حرفه‌ای - شغلی دریانوردی، برخوردار از دو وجه آن به صورت مستقیم (تجاری و خدماتی) و یک وجه آن به صورتی غیرمستقیم (اقتصاد تولیدی) است.

پای‌بندی و التزام به چنین مسوولیتی، نیازمند شناخت فضای شغلی - حرفه‌ای دریانوردی است.

مسئولیت حفظ منابع کار دریایی و دریانوردی، بخشی از مسوولیت اجتماعی سازمان‌ها، شرکت‌ها و موسسات تخصصی دریایی و دریانوردی در برابر منابع انسانی متخصص است و این مسوولیتی فراتر از چارچوب‌های ناشی از الزام‌های قانونی است. بر اساس این ویژگی مهم، «شرکت‌ها و موسسه‌های کشتی‌رانی»، از نقش بنیادی‌اشان در کسب سود و «سازمان‌های تصمیم‌ساز و متولی امور دریایی و بندری و دریانوردی» از نقش «نظارتی - مدیریتی»‌اشان فراتر رفته و برای تحقق هدف‌های دیگری، ایفای نقش خواهند کرد. در واقع، ماهیت این رویکرد، رویکردی متعالی اندیش به کسب و کارها و منابع تخصصی دریانورد است و در این خصوص باید توجه داشت که جاری و پیاده‌سازی این چنین رویکردی، مستلزم شکل‌گیری یک تعهد، همکاری و هم‌آهنگی جمعی، بین سازمان‌های متولی و سیاستگذار و موسسه‌ها و شرکت‌های تجاری - حمل و نقلی در حوزه‌ی دریایی، به منظور جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد است.

بر این اساس، مسوولیت سازمان‌ها و شرکت‌ها و موسسه‌های کشتی‌رانی و دریانوردی، از شکل و نوع کارکردها و فعالیت‌های جاری و متداول‌اشان، که بر اساس قانون و وظایف ذاتی محوله‌اشان منشا می‌گیرد،

«فراتر» رفته و عهده‌دار مسوولیتی بزرگ‌تر، در برابر فضاهای منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای در زمینه‌ی حفظ و نگهداری و جذب گران‌بهارترین منبع سرمایه‌ای، یعنی منابع انسانی متخصص در حوزه‌ی دریایی و دریانوردی می‌شوند.

این مسوولیت، در شرایط معاصر، مفهومی وسیع‌تر از شرایط و فعالیت‌های گذشته دارد. عوامل زیر، بخشی از مفاهیم موثر بر این گسترش و وسعت بخشی مسوولیت‌های جدید را منعکس می‌سازد:

- توسعه‌ی رقابت در بازارهای منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای که توسعه‌ی فعالیت‌های دریایی و بندری، حمل و نقل دریایی و پرورش و آموزش دریانورد و توسعه‌ی ناوگان دریایی در بخش حمل و نقل تجاری، مسافری، حمل و نقل نفت و فرآورده‌ها و گاز و مواد پتروشیمی را طلب می‌کند.
- ضرورت توجه به منابع انسانی دریانورد برای برنامه‌ریزی‌های جذب، آموزش و نگهداری با توجه به شرایط آینده حمل و نقل دریایی.
- ضرورت توانمند کردن شرکت‌های حمل و نقل دریایی و دریانوردان و توجه به ساختارهای حمل و نقلی با هدف ایجاد توسعه‌ی پایدار در حمل و نقل دریایی و افزایش مانده‌گاری دریانوردان متخصص^۱.

از مولفه‌های بسیار مهم در فرایند فوق، موضوع مشاغل دریایی و کانون این مشاغل، منابع انسانی دریانورد است که در حوزه‌ی دریایی (کار بر روی شناور) مشغول به ارائه‌ی خدمت هستند. برنامه‌ریزی، با هدف «تعمیم مسوولیت‌ها در برابر منابع انسانی دریانورد»، و طرح‌ریزی برای مساله‌ی جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد، بستر اصلی و ابعاد بنیادی این رویکرد را فراهم می‌سازد.

^۱ - دریانوردان آموزش دیده در کلاس‌های دانشگاهی، آموزشگاه‌ها و واحدهای آموزشی متعلق به شرکت‌های کشتی‌رانی و شرکت‌های خصوصی در زمینه‌ی حمل و نقل دریایی.

۲-۱ ضرورت شناخت ساختار کار و حرفه.

شناخت ساختار کار و حرفه، زمینه‌ی اصلی هر نوع برنامه‌ریزی برای منابع انسانی را تشکیل می‌دهد. به طور معمول برنامه‌ریزی منابع انسانی، برای هر نوع ماهیت شغلی سازمان‌ها را، توجه داشتن به مسایل زیر دانسته‌اند:

- اهداف و شرایط متغیر سازمان.
 - ارزیابی جو، فضای سازمان و ساختار کار و حرفه.
 - تجزیه و تحلیل سطح دانش، مهارت‌های حرفه‌ای - تخصصی و آموزه‌های کارکنان موجود در سازمان.
 - ارزیابی سطح مهارت و دانش موجود در بازار کار بیرون از سازمان.
 - نیازهای آتی برای گسترش یا کاهش واحدهای سازمان، کارکنان، پُست‌ها و مشاغل کلیدی، دامنه‌ی حضور و عملکردها.
 - جذب و نگهداری کارکنان.
 - آموزش و پرورش کارکنان.
 - پیش‌بینی تعداد کارکنانی که با دارا بودن مهارت‌های خاص، سازمان متبوع شغلی و حرفه‌ای خود را طی زمان خاصی (۱ تا ۵ سال) ترک می‌کنند.
- ماهیت نکات فوق، از بُعد مقیاس‌های کمی و توصیف‌های کیفی تشکیل شده‌اند و تعمیم آن‌ها به ساختار کار و حرفه دریانوردی، فقط در چارچوب «ماهیت شغلی» آن، به مثابه‌ی هر نوع ماهیت شغلی دیگر، معنادار

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

خواهد بود. به عبارتی، مقیاس‌ها و مشخصه‌های کمی و کیفی فوق، برای تمامی سازمان‌ها (به طور نسبی)

نافذ می‌باشند و «ماهیت شغلی»، سو و جهت ارتباط با مقیاس‌ها و مشخصه‌ها را تعیین می‌کند.

به این ترتیب، برنامه‌ریزی برای منابع انسانی (در حوزه‌ی جذب، آموزش و نگهداری)، در یک کلیت

متعارف، شامل تمامی مصادیق فوق می‌شود و «ماهیت شغلی» خاص هر حرفه سو و جهت این مقیاس‌ها را،

در این که، به چه نکات ویژه‌ای می‌باید توجه کنند، معنادار می‌سازد.

برنامه‌ریزی برای منابع انسانی، تعیین و تبیین مشخصات کارهاست (طراحی شغل و کار) که باید توسط

افراد یا گروه‌ها، انجام شود. این، شامل برنامه‌ها (جذب، آموزش، نگهداری)، دستورالعمل‌های حرفه‌ای،

استخدامی، شغلی (حقوق و دستمزد، مزایا، نگهداری، ایمنی و تندرستی و بهداشت، مشاوره، ممیزی،

کارمندیابی، روابط کار، بازنشستگی و بیمه و ..) می‌شود.

سو و جهت دهی به هر یک از مقیاس‌های فوق و اعمال هر نوع رویکرد به آن‌ها، با توجه به «ساختار کار

و حرفه» که صفت ماهیتی هر شغل و حرفه است، صورت می‌پذیرد. از این رو برخی از نظریه‌پردازان، سعی

نموده‌اند تا با توجه به ماهیت ساختار کار و حرفه، همچنین توجه به فضا و جو کار و سازمان، به موضوع

مدیریت و برنامه‌ریزی برای منابع انسانی بپردازند و به دقت، سامانه‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی (و

برنامه‌ریزی) را بر پایه‌ی ساختار کار و حرفه، تبیین نمایند.

بر این اساس، آنچه که مورد تاکید برنامه‌ریزان منابع انسانی، تحت عناوینی چون برنامه‌ریزی منابع

انسانی و یا مدیریت منابع انسانی قرار می‌گیرد، توجه عمیق و همه جانبه به (ژرفنگری) به موضوع‌هایی به

شرح زیر است:

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

ساختار و ماهیت کار و حرفه؛ فرهنگ جامعه، جوّ و فضای شغلی، زیربنایها و چالش‌ها، حقوق و دستمزد و حفاظت، نگهداری، آموزش و تجهیز، آماده‌سازی، ایمنی، بهداشت و تندرستی، اهداف اجتماعی و سازمانی، کارمندیابی و آینده‌نگری. لذا شناخت ساختار سازمان‌ها و کار و حرفه دریانوردی و فرهنگ جامعه، با عنایت به موارد فوق و با هدف تدوین یک برنامه‌ریزی مشخص، حایز اهمیت و ضرورت می‌شود.

۳-۱ عملکرد سازمان‌ها و شناخت ساختار کار و سازمان

عوامل موثر بر دوام، بقا و موفقیت عملکرد سازمان‌ها، وابسته به سه دسته متغیر است، متغیرهایی که آن‌ها را در قالب متغیرهای محیط داخلی، محیط خارجی و دستاوردها می‌شناسیم. دستاوردها، از نتیجه‌ی عمل و ترکیب مناسب محیط خارجی با محیط داخلی، به دست می‌آیند. تعاریف مربوط به این سه دسته عامل به شرح زیر هستند:

• محیط داخلی

محیط داخلی شامل دو دسته از عناصر است که به صورت مستقیم و غیرمستقیم تحت تاثیر «مدیریت و کارکنان» قرار می‌گیرند.

آن دسته از عناصر که تحت تاثیر مستقیم قرار دارند شامل: هدف‌ها و فعالیت‌ها، امور مالی، گردش و فرایندهای انجام کار، منابع، ساختار سازمان و روش‌ها می‌باشند.

و عناصری که مدیریت غیرمستقیم بر آن‌ها اعمال می‌شود، عبارتند از: ساختار سازمانی، جوّ سازمانی، رفتارهای انگیزشی، کار گروهی، فرهنگ فردی (و یا جمعی) کارکنان می‌باشد.

• محیط خارجی.

واقعیت‌های محیط بیرون که بر فعالیت‌های سازمان اثرگذار می‌شوند، و به طور معمول، مدیریت یک سازمان، نمی‌تواند بر آن‌ها، کنترل همه جانبه‌ای را اعمال نماید، تحت عنوان «محیط خارجی» می‌شناسیم. عوامل خارجی، با توجه به سطح، شدت و درجه‌ی ارتباط سازمان با محیط‌های بیرونی، دارای سطح و شدت و درجه‌ی اثرگذاری بر کارکرد و عملکرد سازمان می‌شوند.

یافته‌های مطالعاتی، نشان می‌دهند که هر اندازه این ارتباط بیرونی بیشتر باشد، اثرپذیری از عوامل بیرونی نیز بیشتر است. متغیرهای مورد تاکید این یافته‌های مطالعاتی، شامل موارد زیر است:

- سازمان برای تهیه منابع مالی، منابع مصرفی و مواد اولیه، تحت تاثیر عوامل بیرونی است.
(بانک‌ها، تولیدکنندگان مواد اولیه، بازار کار و مواد).
- سازمان برای تهیه تکنولوژی وابسته به منابع بیرونی است.
- سازمان برای تامین منابع انسانی وابسته به مراکز آموزشی خاص است.
- سازمان برای عرضه‌ی خدمات خود، تابع بازارهاست.
- سازمان برای تطبیق محیط درونی (سازمان) با محیط بیرونی (اجتماع) متکی بر فرهنگ است.

درک و سعی در ایجاد انطباق و هماهنگی موثر با محیط بیرون، بخش عمده‌ای از تلاش سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

• دستاوردها

دستاوردها، شامل شاخص‌هایی هستند که عملکرد سازمان را منعکس می‌سازند. دستاوردها، در قالب

شاخص‌های عملکرد، معیارهایی برای ارزیابی سطح موفقیت سازمان (و یا شکست) محسوب می‌گردند.

دستاوردها شامل مواردی به شرح زیر هستند:

- اثربخشی، میزان دستیابی به اهداف سازمانی را (حاصل از عملکردها) نشان می‌دهد.
- بازدهی یا کارآیی، سنجیدن دست‌آوردهای مطلوب در مقابل منابع مصرف شده (نسبت بهره به هزینه) تعریف می‌شوند.
- پرورش و رشد، میزان پرورش توانایی افراد، گروه‌های کاری و تمام سازمان در فرصت‌ها و تلاش‌های آتی را دربر می‌گیرد.
- رضایت، که شامل واکنش‌های عاطفی مثبت کارکنان در محیط کار می‌شود.

۴-۱ شناخت ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی و جامعه

برای موفقیت یک سازمان، شناخت ساختار کار و حرفه، در چارچوب سه دسته متغیر محیط داخلی، محیط خارجی و دستاوردها ضروری است. به عبارتی، میزان و سطح آگاهی مدیران ارشد و تصمیم‌سازان، مدیران میانی و کارشناسان و بالاخره تمام کارکنان، از عوامل موردنظر، زمینه‌ساز دسترسی به یک برنامه‌ریزی مناسب برای منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی، باید به نحو نسبی و متناسبی، مراقب تمامی عوامل و متغیرهای برشمرده شده در گزاره‌ی ۱-۳، به عنوان زمینه‌ی مطالعاتی (شناخت‌های شغلی و دانش شناختی روابط و مناسبات حرفه‌ای) و مجموعه فعالیت‌های حرفه‌ای باشند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

برای تعیین میزان موفقیت هر سازمانی، «عوامل محیط خارجی» باید، همیشه موردنظر و توجه باشند. «عوامل داخلی» باید هوشیارانه و هماهنگ مدیریت شوند و «دستاوردها» به طور مستمر ارزیابی گردند. در فضای فعالیت‌های مربوط به حرفه دریانوردی، «ساختار» عامل درونی مهمی را، در عملکرد سازمانی نشان می‌دهد. ساختار شامل ترکیب و آرایش خاص سازمان است که فعالیت‌ها، رفتار و ارتباط کارکنان را در رسیدن به اهداف، سازمان‌دهی می‌کند. سیستم‌های مدیریتی در فضای شغلی حرفه دریانوردی، روش و تمهیداتی را برای فعالیت‌های دریانوردی، طرح‌ریزی می‌کنند. فعالیت‌هایی که شامل جذب، نگهداری، آموزش و پرورش می‌باشد. بر این اساس نقش فرهنگ، در فضای کار و حرفه دریانوردی حایز اهمیت بسیار می‌باشد. لذا، برای پاسخ به این پرسش تحقیق، در این خصوص که: آیا پتانسیل لازم جهت جذب و تربیت منابع انسانی دریانورد در کشور وجود دارد؟ باید اذعان کرد که یکی از جمله توان‌های حمایتی بالقوه، «موضوع فرهنگ» به عنوان یک انرژی و سامانه‌ی حمایتی از «ساختار و فرهنگ کار» دریانوردی است. مفهوم جمله‌ی فوق این است که به منظور کارآیی و بازدهی عملکردها در حرفه‌ی دریانوردی، ضرورت وجود هماهنگی لازم و مناسب بین محیط داخلی (فضای درون سازمانی حرفه دریانوردی) و محیط خارجی (فضای بیرونی که بر عوامل داخلی اثرگذار است)، از جمله‌ی بدیهیات و الزام‌هاست. ضرورت وجود این تناسب و هماهنگی بین محیط داخلی و خارجی در حرفه دریانوردی، بر محور، چندین متغیر استقرار دارد که «موضوع فرهنگ» از جمله‌ی آن‌هاست. لذا «شناخت ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی» به این دلیل حایز اهمیت است که می‌تواند ما را متوجه این نکته‌ی کلیدی نماید که پرسیم: «آیا، به طور اساسی، فرهنگ اجتماعی ما، از تناسب لازمی با ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی، بهره‌مند است. یا به عبارتی بین ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی با فرهنگ اجتماعی - عمومی‌ها، همگنی و تطابق وجود دارد.

فرهنگ، پدیده‌ای ملایم، قابل انعطاف، نامحسوس، متنوع و به طور کلی در باره‌ی مردمانی است که دارای هنجارها و ارزش‌های مشترک هستند در حالی که ساختار سازمان‌ها، فضای فرهنگ کار، ساختاری محکم، محسوس (قابل حس) و واضح است و به طور عمومی ساختار در باره نظام‌هایی است که «کارکنان» و یا «مردم» باید خود را با آن تطبیق دهند.

مقایسه‌ی تطبیقی نکات فوق، رابطه‌ی مفهومی «ساختار» و «فرهنگ» را به شکل زیر نشان می‌دهد.

- ساختار سازمانی کار و حرفه «محکم» است.
- ساختار واضح و نمودار شده است
- فرهنگ اجتماعی - عمومی ملایم است
- فرهنگ از ماهیتی انتزاعی برخوردار بوده و فقط می‌توان آن را در رفتارها، کنش‌ها، آداب و رسوم مشاهده کرد.
- ساختار در باره نظام‌هایی است که مردم خود را با آن تطبیق می‌دهند.
- فرهنگ سازمانی در باره‌ی کارکنان سازمان و فرهنگ عمومی در باره‌ی مردمی است که دارای هنجارها و ارزش‌های مشترک هستند.

یافته‌های مطالعاتی در باره کلیت رویکرد فرهنگ اجتماعی ما، در باره‌ی موضوع‌هایی چون کار، نگرش به حرفه، مسایل اجتماعی خانواده و انتظارها، هم‌چنین شاخص‌های کلیدی بین دو نظام ساختار سازمانی کار و حرفه و فرهنگ اجتماعی عمومی حوزه‌های شناسایی و جذب، آموزش و پرورش و نگهداری، حایز اهمیت بسیار می‌باشد.

تمامی این «نقاط ویژه» برای دیگر فرهنگ‌های اجتماعی نیز مطرح می‌باشند لیکن، هر جامعه‌ای بنابر مقتضیات فرهنگ عمومی خود، حد و سقف و آستانه‌ی تحریکی را نسبت به این نقاط ویژه داراست که با توجه به «اصل فرهنگ» حد و آستانه‌ی آن تعیین می‌شود.

بر این اساس نسبت به موضوع‌هایی چون «زندگی خانوادگی»، «ضرورت‌ها و تاکیدهای خاص در زندگی اجتماعی» و «مراقبت از همسر و فرزندان»، در بین جوامع، رویکردهای مختلفی وجود دارد که بیان‌کننده ارتباط متقابل بین ساختار و فرهنگ کار و حرفه، با ساختار و فرهنگ عمومی جامعه است.

جامعه‌شناسان، کوشش نموده‌اند تا نقطه‌ی تلاقی دو موضوع «ساختار و فرهنگ کار و حرفه» و «ساختار و فرهنگ عمومی جامعه» را در جایی و به عنوان یک مرکز تلاقی، تعریف کنند. آنان به تاکیدهای بسیاری توجه کرده‌اند و در این زمینه، یافته‌های متعددی را، که تا حدود بسیاری شبیه به هم بوده‌اند، گردآوری و مطرح داشته‌اند. در میان کلید واژه‌های مطرح شده، موضوع «شهروندی سازمانی» از جمله‌ی موارد مهم در کنار دیگر واژه‌هاست.

موضوع «شهروندی سازمانی» به مسایلی چون حضور با انگیزه و بالنده کارکنان در سازمان، احساس تعلق بین فرد و کار و سامانه‌ای برای تحکیم بخشاندن به مناسبات رفتاری و روابط درون و برون فرهنگ عمومی با ساختار سازمانی (ارتباط منطقی بین فرهنگ کار و حرفه و فرهنگ عمومی) توجه دارد (Grint-Keith-1997p.p.99). این دسته از مطالعات نشان می‌دهند که هر اندازه، ماهیت فرهنگ عمومی جامعه و یا به عبارتی فرهنگ عمومی افراد، به ساختار سازمان (منظور از سازمان در اینجا فضای کار و حرفه‌ی موردنظر است) نزدیک باشند، «فرهنگ شهروندی سازمانی» بهتر شکل می‌گیرد و ثبات و ماندگاری فرد در آن بیشتر است.

البته می‌باید توجه داشت که نتایج حاصل از بررسی‌های جامعه‌شناسانه و روانشناسانه در محیط‌های کار و حرفه، همیشه و به حد طبیعی و متعادلی از مناسبات، هنجارها و رفتارها وابسته هستند. به عنوان مثال چنانچه جامعه‌ای با بیکاری شدید و مفرطی رو به رو باشد، افراد، در کم‌ترین حد خود، مسایل فرهنگ عمومی و سلیقه‌های شخصی خود را در ساختار کار و حرفه دخالت می‌دهند. در چنین شرایطی، افراد جویا و خواهان کار هستند و آن را بر هر نوع تمایل شخصی و عمومی دیگری ترجیح می‌دهند. لذا، تعداد بیشتری از

آنان، توجه کمتری را به مسایل فرهنگی نشان می‌دهند و به ضرورت وجود تناسب بین فرهنگ عمومی و علایق خود، با ساختار و فرهنگ کار و حرفه، در کمترین حد خود توجه می‌کنند.

تعمیم چنین موضوعی، در چارچوب تحلیل نوع اثرگذاری فرهنگ عمومی در جامعه‌ی ایرانی - جامعه‌ی دریانوردان - در زمینه‌ی موضوع خانواده که در پیوند با حرفه دریانوردی و طی چهار پرسش موضعی و موضوعی مطرح و اندازه‌گیری شده‌اند، نشانگر وجود یک ارتباط عاطفی بسیار قوی است که به صورت طبیعی می‌تواند مانع شکل‌گیری «شهروند سازمانی» گردد. عدم شکل‌گیری آن، مانع و تهدیدی برای شکل‌گیری ثبات و پایداری نسبی (در حد متعارف و موردانتظار) برای فرد دریانورد در حرفه دریانوردی است. با مطالعه‌ی موردی در خصوص بررسی مشکلات دریانوردان^۱، در زمینه‌ی مسایل فرهنگی در حوزه‌ی توجه به موضوع خانواده و تحلیل اثر کار و حرفه دریانوردی بر آن، نتایج زیر به دست آمده است:

جامعه‌ی آماری: ۲۲۸ نفر از رده‌ی سازمانی افسران.

روش جمع‌آوری اطلاعات: توزیع پرسش‌نامه.

• نمایه شماره یک: حد و واحد توصیف زمان تفکر به خانواده به هنگام ماموریت کاری در شناور - نتایج

گزینه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
بسیار زیاد	۱۶۹	۷۴/۱	۷۴/۱
زیاد	۴۵	۱۹/۷	۹۳/۸
کم	۴	۱/۸	۹۵/۶
بسیار کم	۱	۰/۴	۹۶
بدون پاسخ	۹	۳/۹	۱۰۰
جمع	۲۲۸	۱۰۰	۱۰۰

^۱ - ودادی . حمید. ۱۳۸۴، بررسی جامع مشکلات دریانوردان.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

• نمایه شماره ۲: احساس ترس از بروز مشکلات تربیتی برای فرزندان، ناشی از عدم حضور پدر (دریانورد)

در منزل و مراقبت مستمر به لحاظ انجام ماموریت‌های طولانی مدت دریایی.

گزینه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
بسیار زیاد	۱۸۸	۸۲/۵	۸۲/۵
زیاد	۲۶	۱۱/۴	۹۳/۹
کم	۶	۲/۶	۹۶/۵
بسیار کم	۲	۰/۹	۹۷/۴
بی‌اثر	۱	۰/۴	۹۷/۸
بدون پاسخ	۵	۲/۲	۱۰۰
جمع	۲۲۸	۱۰۰	۱۰۰

• نمایه شماره ۳: توصیف حد و سطح ناهماهنگ بودن با سیستم و نظم خانواده به هنگام مراجعت به خانه پس

از انجام ماموریت کاری سفر دریایی.

گزینه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
بسیار زیاد	۸۳	۳۶/۴	۳۶/۴
زیاد	۷۷	۳۳/۸	۷۰/۲
کم	۴۱	۱۸	۸۸/۲
بسیار کم	۱۰	۴/۴	۹۲/۶
بی‌اثر	۷	۳	۹۵/۶
بدون پاسخ	۱۰	۴/۴	۱۰۰
جمع	۲۲۸	۱۰۰	۱۰۰

• نمایه شماره ۴: توصیف حد و سطح وجود فاصله عاطفی بین خود و همسر به هنگام مراجعت به خانه از

ماموریت

گزینه	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
بسیار زیاد	۱۰۳	۴۵/۱	۴۵/۱
زیاد	۵۱	۲۲/۴	۶۷/۵
کم	۲۸	۱۲/۳	۷۹/۸
بسیار کم	۱۵	۶/۶	۸۶/۴
بی‌اثر	۲۱	۹/۲	۹۵/۶
بدون پاسخ	۱۰	۴/۴	۱۰۰
جمع	۲۲۸	۱۰۰	۱۰۰

نمایه‌های ۱ الی ۴ نشان می‌دهند که ارتباط عاطفی موجود بین دریانورد و کانون خانواده، موضوعی بسیار جدی است و به صورت یک متغیر اثرگذار می‌تواند ساختار و فضای شغلی را تحت‌تاثیر خود قرار دهد.

از نظر جامعه‌ی پاسخ‌گویان با ۹۳/۹٪ فراوانی تجمعی برای دو گزینه‌ی بسیار زیاد و زیاد، احساس ترس از بروز مشکلات تربیتی، که ممکن است به دلیل عدم حضور دریانورد در خانواده عارض و پدیدار گردد، در صدر شاخص‌های آسیب‌رسان به شرایط روحی - روانی قرار دارد. جدیت این مساله به نحوی است که مصاحبه‌های تخصصی تا ۹۵٪ آن را در تایید به عنوان اولویت نخست تلقی نموده‌اند.

با توجه به نمایه‌های شماره ۱ الی ۴، یافته‌های پژوهشی به نحو قاطعی، دلالت بر اثربخشی مستقیم «موضوع خانواده» برای شکل‌گیری جریان و روند آسیب‌دیدگی روحی - روانی دارد.

حضور در کنار خانواده، جزیی از بدنه ارتباطات افراد را، خاصه در نوع و ماهیت زندگی اجتماعی و فرهنگ جامعه (فرهنگ عمومی) در دوره میان سالی تشکیل می‌دهد که به عنوان واقعیت‌های محیط بیرون، ساختار و فضای حرفه‌ی دریانوردی را به شدت تحت‌تاثیر قرار می‌دهد.

بررسی پرونده‌های مربوط به درخواست دریانوردان جهت انتقال به حوزه‌ی خشکی از حوزه دریایی، به طور عمده و با کمیت آماری قابل توجهی، متعلق به آن بخش از گروه‌های سنی است که فرزندان آنان در شرف ورود به مقاطع تحصیلی دبستان و یا حداکثر دوره‌ی راهنمایی هستند.

در یک انتخاب تصادفی (از طریق مصاحبه) با ۳۷ نفر دریانورد، ۱۹ نفر، تقاضای خود را مبنی بر ترک خدمت دریا و تمایل به انتقال خشکی، مصادف با زمان ورود فرزندشان (فرزند اول) به دبستان و ۱۱ نفر، طی دوران تحصیل فرزندشان در دوره‌ی راهنمایی، ارایه کرده‌اند. از بین ۱۹ نفر (گروه اول و ۱۱ نفر گروه دوم، به لحاظ عدم موافقت کارفرما با درخواست ارایه شده، به ترتیب ۵ و ۳ نفر، مبادرت به تنظیم درخواست برای استفاده از مرخصی بدون حقوق و یا توسل به روش‌های دیگر نموده‌اند.

از مجموع ۳۷ نفر متعلق به جامعه‌ی نمونه‌ی انتخاب تصادفی، پس از گذشت ۱۹ ماه از ارایه درخواست، ۶ نفر مبادرت به ترک شغل کرده و با انتقال ۲ نفر از دریا به خشکی موافقت شده است.

در مجموع، به نظر می‌رسد که شدت اثر عوامل عاطفی، وجود ذهنیت «خانه محور» در فرهنگ رفتاری خانواده‌ها، ضرورت حضور مرد در کانون خانواده به هنگام اجتماعی شدن فرزندان، ترس عاطفی دریانورد از موقعیت تنها شدن به لحاظ دور بودن از جریان سنی و رشد شخصیتی فرزندان در جامعه (سن تحصیل تا ۱۸ سالگی)، وجود رویه غالب تربیتی در کانون خانواده‌ها، که توجه بسیار ضعیفی به جراین خوداتکایی و خوداستقلال فرزندان دارد و این‌گونه از عوامل باعث شده‌اند تا تداخل عناصر فرهنگی برون از حوزه شغل، ساختار شغلی دریانوردی را، تا حد قابل توجهی، تحت‌تاثیر قرار دهد.

به این ترتیب، و با توجه به یافته‌های مطالعاتی فوق، می‌توان نتیجه گرفت که از مجموع قابلیت‌ها و پتانسیل‌های لازم جهت جذب و تربیت منابع انسانی دریانورد، زمینه‌ها و بسترهای فرهنگی، که در برخی

موارد می‌توانند از جمله سامانه‌ها و پتانسیل‌های لازم برای پرورش فضا‌های حرفه‌ای - شغلی را مهیا و تدارک سازند، در کشور ما و برای حرفه‌ی دریانوردی، از ظرفیت مساعدی برای تقویت حرفه‌ی دریانوردی (به صورت عام) برخوردار نیستند. مسایل شدید عاطفی، وجود ماهیت فرهنگی «خانه محور» و ذهنیت‌ها، در ترس از ایجاد اختلال در روند تربیت فرزندان، به اضافه‌ی وجود این تمایل فرهنگی، در ترجیح برخورداری از شغل راحت و بدون دغدغه بر شغل پرتحرک و هیجان‌آور، از جمله متغیرهای اثرگذار و بازدارنده نسبت به ادامه‌ی فعالیت‌های دریایی، از سوی دریانورد را موجب می‌شوند.

مطالعات بین‌المللی^۱ در این خصوص نیز بیان‌گر انواعی از حساسیت‌ها و رویکردهای رفتاری است که به نوعی در رفتار سازمانی و رفتار شغلی دریانوردان موثر است. و البته قابل اذعان است که بر اساس رویکردهای فرهنگی جوامع، نوع رویکردهای رفتاری به موضوع متفاوت می‌باشند. به عبارتی، در هر فرهنگی، بر موضوع و عنصری خاص تاکید می‌شود که ممکن است تاکید بر آن، در فرهنگی دیگر، کم‌رنگ‌تر و یا به طور اساسی، وجود نداشته باشد.

در هر حال، «نقاط ویژه» ای که بین ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی، با فرهنگ عمومی جامعه، وجود دارند، در سرفصل‌های موضعی و موضوعی زیر قابل دسته‌بندی و کلاسه‌شدن هستند.

• ظرفیت و طبع‌های انسانی از منظر روانشناسی فردی و روانشناسی اجتماعی در نوع تعامل با حرفه دریانوردی.

• استقبال فرهنگی از ساختار کار و حرفه دریانوردی (حوزه‌ی مطالعه‌ی بوم زیست انسانی و جمعیت‌شناسی)

• انتظار جمعی و جامعه از حرفه دریانوردی.

• خانواده و نقش آن در پذیرش استمرار و یا ترک حرفه و یا پذیرش مشروط حرفه دریانوردی.

• کنش‌ها و واکنش‌های عاطفی، منطقی و عقلانی ناشی از فرهنگ در برابر کار و حرفه دریانوردی.

^۱ - در این خصوص می‌توان به یک گزارش تحقیقی از

Michelle Thomas, Helen Sampson, Minghua zhao تحت عنوان BEHIND THE SCENES: SEAFARING FAMILY LIFE

اشاره کرد که در Symposium 2001-CARDIFE University ارائه شده است.

- آموزش و دوره‌های آموزشی از حیث سنوات، طول مدت و آمادگی برای احراز سمت.
- سن آموزش.
- نظم‌پذیری رفتاری در شناور (خاص موضوع حرفه‌ی دریانوردی).
- درآمد - دستمزد.
- تعامل و ارتباطات اجتماعی با کار و حرفه دریانوردی.

در هر حال، مجموعه‌ی یافته‌های مطالعاتی در زمینه‌ی فرهنگ اجتماعی و ساختار کار و حرفه، نشان می‌دهند که، حدود و اثر فرهنگ عمومی و فرهنگ مردم، در پذیرش و قبول نوع شغل، از جمله شاخص‌های قابل بررسی در تحلیل‌های توصیفی مربوط به فضاهای شغلی است. در بررسی‌های میدانی و مطالعه‌ی موضوعی - موردی بر این شاخص در فضای حرفه دریانوردی، نشان می‌دهد که پیوستگی، ارتباط و قبول حرفه دریانوردی، برای آن بخش از حوزه‌های جمعیتی که ارتباط فرهنگی بیش‌تری با مشاغل دریانوردی دارند، بیش‌تر است.

کمیت و دامنه و پهنای این معناداری، برای جامعه‌ی ملوانی، به میزان قابل توجهی، بیش از جامعه‌ی افسری است.

بر جامعه‌ی افسری، اثر فرهنگ اجتماعی، در ایجاد ترجیح‌هایی چون محل و مکان زندگی (زندگی شهری)، موقعیت اجتماعی، دامنه‌ی ارتباطات (که در شهرهای بزرگ بیش‌تر است) بیش از اثر فرهنگی مکان زندگی نسلی و بومی است.

در زیرمجموعه‌های فرهنگی مرتبط با وجود ارتباط معنادار بین جوامع آشنا با فرهنگ دریانوردی با ساختار حرفه دریانوردی، به موضوع قبول و ظرفیت پذیرش خانواده دریانورد (پدر، مادر، همسر و

فرزندان) باید اشاره کرد که به نحو ریشه‌ای و بنیادی، دور بودن دریانورد از خانواده، به لحاظ ماهیت حرفه دریانوردی، مقوله‌ای به طور کامل «بدیهی و پذیرفته شده» تلقی می‌گردد.

به این ترتیب، به نظر می‌رسد که «فرهنگ اجتماعی» در تعامل با «ساختار فضای کار و حرفه و فرهنگ سازمانی»، باعث ایجاد یک «انسجام» مفهومی - کنشی و رفتاری شده و «همبستگی سازمان‌مند»ی را برای راهبرد منابع انسانی وضع می‌کند.

به طور خلاصه می‌توان گفت که فرهنگ اجتماعی، در ارتباط با ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی به چشم یک مجموعه عوامل بیرونی (خارجی) و به عنوان متغیری موثر بر راهبرد فضای حرفه‌ای دریانوردی، دارای عملکرد است. از این‌رو، آنچه که به طور کامل مشهود می‌باشد این است که عنصر اولیه‌ی یک راهبرد موفق، ایجاد انسجامی موثر میان منابع انسانی (منظور آن دسته از منابع انسانی است که بر اساس معیارها، برای جذب به فضای شغلی دریانوردی انتخاب می‌شوند)، از حیث توانایی‌های اجتماعی (زمینه‌های فرهنگی و قابلیت‌های اکتسابی از محیط، بوم و زیست اجتماعی و اقلیم)، فرهنگ (از منظر وجود پس‌زمینه‌های فرهنگی ارتباط با حرفه دریانوردی)، محیط (موضوع اقلیم و بوم و زیست اجتماعی)، آموزش (سن آموزش، دوره‌های آموزشی و زمان شروع و پرداختن به حرفه دریانوردی)، نگهداری و تامین رضایت در حین انجام خدمت، با ساختار سازمانی حرفه دریانوردی است.

انسجام میان «منابع انسانی» با «ساختار سازمانی حرفه دریانوردی»، شامل کنار هم قرار دادن تمامی مولفه‌های لازم (متغیرهای داخلی، خارجی و دستاوردها) به منظور درک چگونگی عملکرد برنامه‌ها به صورت کلی و شناخت «نقاط ویژه» ناشی از ارتباط فرهنگ اجتماعی با ساختار و فضای حرفه‌ی دریانوردی و آگاهی بر نقاط بالقوی بروز مشکلات می‌باشد.

۵-۱ زیرمجموعه‌های در رابطه با فرهنگ‌های ملی و فراملی و فرهنگ و ساختار فضای کار در حرفه دریانوردی.

فرهنگ کار (فضای حرفه‌ای کار)، نوعی خودآگاهی از هدفی خاص در ارتباط با رفتارها در فضاهای کار و حرفه است. ناشی از این فرهنگ، کارجویان به سمت آن حرفه تمایل نشان داده و در شرایط ایجاد انسجام رفتاری با آن، نسبت به آن متعهد می‌شوند. از این رو، کارکنان می‌باید سعی کنند که فرهنگ حرفه‌ی خویش را درک کنند و بین آن فرهنگ و ساختار، با فرهنگ اجتماعی - عمومی خود، یک آشتی و هم‌آشنایی برای خلق یک «فرهنگ مشترک» کوشش کنند.

از سوی دیگر، مدیران ارشد و تصمیم‌سازان نیز می‌باید نسبت به وجود عناصر متفاوت فرهنگی و متفاوت بودن فرهنگ‌ها با یکدیگر آگاه باشند و تغییرات رفتاری را در افراد و کارکنان درک کنند.

در حوزه‌ی شغلی و حرفه دریانوردی و فضای سازمانی آن، به طور غالب، «فرهنگ حرفه» تشریح نمی‌شود اما، ساختار و قواعد انتظام آور، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌ها، فرایندهای کار و قواعد و مقررات، به طور کامل (به نسبت قابل توجهی) تعریف و تشریح می‌شوند، با وجود آن، افراد (دریانوردان) به صورتی ناخودآگاه در مسیر مناسبات فرهنگی خاص این حرفه قرار می‌گیرند و برپایه‌ی سیر حرکت شغلی، در مسیر آن فرهنگ قرار می‌گیرند.

در جریان فرهنگی فوق، فرهنگ کار و حرفه، تحت‌تاثیر فرهنگ در بافت ملی قرار خواهد گرفت و به نوعی، افراد کوشش می‌کنند تا بین فرهنگ کار در حرفه دریانوردی با فرهنگ ملی، یک ارتباط و تعامل مثبت ایجاد کنند. به این ترتیب، افرادی که موفق به انجام این ارتباط می‌گردند، در پذیرش حرفه‌ی دریانوردی، قوی‌تر عمل می‌کنند.

نکات قابل توجه، در خصوص علت و چرایی روند فوق، به شرح زیر است:

الف) جریان‌یابی فرهنگ کار از طریق فرهنگ حرفه به کارکنان.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

• ساختار سازمانی و حرفه‌ای و فضای کار و فرهنگ وابسته به آن، از طریق قواعد و مقررات سازمانی، قوانین انتظام‌آور، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه، برنامه‌ی کار در شناور و دیگر الزام‌ها و نظم‌های رفتاری، به کارکنان (دریانوردان) منتقل می‌شود.

• سایر آداب رفتاری جاری بین کارکنان (دریانوردان) که در قواعد و مقررات انتظام‌آور و دستورالعمل‌ها نیستند، از طریق رفتارهای مافوق (کاپیتان، سرمهندس، سرملوان و رنگ‌های ارشد) به دیگر رده‌های شغلی، منتقل می‌شود.

• مناسبات بین فردی در حوزه‌ی مسایل کاری، باعث تسری جریان فرهنگ کار در بین افراد می‌شود.

ب) جریان‌یابی «فرهنگ عمومی جامعه» به «روند ارتباط دریانورد» با «جو، فضا و فرهنگ کار دریانوردی»:

• ویژگی‌های فرهنگ فردی افراد که برخاسته از فرهنگ عمومی جامعه است، بر رویکردهای رفتاری کارکنان اثرگذار می‌شود و خود را در ظرفیت و قابلیت‌های حرفه‌ای نشان می‌دهد.

• در برابر مغایرت‌های فرهنگی بین فرهنگ کار و فرهنگ فردی، افراد مقاومت کرده که این مقاومت بسته به ظرفیت روحی، جسمانی و منش‌های فردی - شخصیتی می‌باشد. ناشی از همین مغایرت‌هاست که افرادی پس از اولین سفر دریایی، مبادرت به ترک حرفه کرده و برخی دیگر با مقاومت بیشتر، خود را به سال‌های بالاتر می‌کشانند.

• افراد کوشش می‌کنند تا بین فرهنگ فردی خود و فرهنگ کار و حرفه‌ی دریانوردی، به نوعی همسازی ایجاد کنند.

ج) حرفه دریانوردی در بافت‌های بین‌المللی

سازمان‌ها، موسسه‌ها و شرکت‌های حمل و نقل دریایی - دریانوردی از جمله سازمان‌هایی هستند که در فضای بین‌المللی فعالیت کرده و در آن سطح، از قوانین واحدی تبعیت می‌کنند. الزام‌ها، معاهده‌ها و کنوانسیون‌ها، زیرساخت‌های واحدی را برای آن‌ها رقم می‌زند.

متبادر از یک فضای بین‌المللی، قواعد رفتاری - فرهنگی ویژه‌ای نیز جاری شده است. این قواعد، ماهیتی فراملی داشته و لذا، عملکردهای مدیریت را در ابعاد ملی، خاصه در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، مدیریت سرمایه و مدیریت بازاریابی تحت تاثیر قرار داده است. به عنوان نمونه، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

• مالکیت کشتی و پرچم.

طبق آمار جدید منتشر شده از سوی موسسه اقتصاد و لجستیک کشتی‌رانی، کشتی‌های با مالکیت آلمانی، عمده ناوگان کشتی‌های کانتینری تحت پرچم کشور لیبریا را تشکیل می‌دهند. بر اساس این گزارش، از ۱/۷۲ میلیون TEU، که پرچم لیبریا را تا ژانویه‌ی ۲۰۰۷ میلادی برافراشته‌اند، بیش از ۱/۴ میلیون TEU آن یعنی ۸۳/۷ درصد متعلق به آلمان‌هاست. لیبریا بعد از پاناما، دومین کشور بزرگ دارنده ناوگان کانتینری است که ۶۸۹ کشتی کانتینری با ظرفیت ۱/۹۵ میلیون TEU دارد.

• کنوانسیون یک پارچه کار دریایی^۱ (کنوانسیون کار دریایی - ۲۰۰۶ میلادی).

این کنوانسیون در جهت تبیین شعار جهانی شدن و ارتقای استانداردها در نظر گرفته شده است. از جریان عملکردی آن بر مدیریت منابع انسانی، انتظار است تا بر واحدهای بهداشت و ایمنی، ارتقای سطح آموزش و مدرک دریانوردان، بهبود شرایط کار دریانوردان و حفظ حقوق اجتماعی و مزایای رفاهی، موثر

^۱ - Maritime Labour Consulated Convention - 2006

باشد. این کنوانسیون، از ادغام ۶۵ کنوانسیون و چندین توصیه‌نامه سازمان بین‌المللی کار (I.L.O) حاصل شده است.

• سایر کنوانسیون‌ها و پروتکل‌های تدوینی که در زمینه‌ی ایده‌های مربوط به کار دریایی، دریانوردی، محیط زیست دریایی، نجات دریایی، ایمنی جان اشخاص در دریا، استانداردهای آموزش، جلوگیری از آلودگی ساحل‌ها و نقش بسیار گسترده‌ای در توسعه‌ی فرهنگ سازمانی دریایی - دریانوردی و حمل‌ونقل دریایی، در چارچوب اثر در بافت ملی و فراملی فرهنگ حرفه‌ای ایفا نموده است.

به این ترتیب، به نظر می‌رسد که برای تقویت قابلیت‌ها و پتانسیل‌ها در حوزه مسایل فرهنگی، برای جذب و تربیت منابع انسانی دریانورد، لازم باشد تا به واسطه‌ی مکانیسم‌هایی، نسبت به تقویت آن اقدام کرد.

این مکانیسم‌ها می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

• تغییر در ساختار مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی آموزشی و موضوع پرورش منابع انسانی دریانورد.

• توجه به موضوع اقلیم و بوم، برای بهره‌گیری از زیرساخت‌های حمایتی موجود در بین فرهنگ اقوام که اقبال و تمایل بیشتر و باسابقه‌ای از فعالیت‌های دریانورد را برخوردار هستند.

• تغییر در نظام‌های آموزش و سن ورود به حرفه‌ی دریانوردی

• تغییر در دوره‌های آموزشی از روش teaching به training، کوتاه‌سازی دوره‌ها با بهره‌گیری از تجربه‌های آموزشی دیگر کشورهای دریایی.

۶-۱ بررسی موضوع جذب منابع انسانی

برای جذب منابع انسانی در سازمان‌ها، تعریف رایجی وجود دارد که آن را، فرایند جستجو، شناسایی و جلب افراد (متقاضیان) شایسته دانسته‌اند. فرایند مزبور، با جستجو برای جذب افراد جدید آغاز و با دریافت درخواست‌های کار و یا انعقاد قراردادهای شغلی بین سازمان و فرد، خاتمه می‌یابد. در فرایند کلی این اقدام، برای پاره‌ای از مشاغل، مراحل جستجو و شناسایی، بسیار پیچیده و سخت می‌نماید و لذا، مسوولیت قسمت‌های مربوط به جذب منابع انسانی که به طور عمده متوجه کارگزینی‌هاست حایز اهمیت است.

وظیفه‌ی کارگزینی‌ها، جذب افراد «واجد شرایط» است و از آن‌جا که تکنیک مشخصی برای جذب (به صورت عمومی) وجود ندارد، روش‌های این متخصصین، بسته به موقعیت‌های شغلی، بسیار متفاوت است. با این حال، اگرچه شغل، شرایط احراز پُست و مشخصات شغلی، همچنین پاره‌ای از الزام‌های حرفه‌ای و مستندات و مدارک تحصیلی (آکادمیک) و یا تجربی و یا برخورداری از قابلیت‌های خاص (مهارت‌های زبانی، کلامی، توانایی بدنی) از ابزارهای اساسی کارگزین‌ها، به ویژه در سازمان‌های بزرگ می‌باشد، اما، به لحاظ وجود ده‌ها نکته‌ی خاص در قبول و جذب افراد (توانایی شخصیتی، ظرفیت فردی متناسب با شغل، قابلیت هوشی - ادراکی، مهارتی، اجتماعی، هیجانی - کشش انطباق بر محیط و) و همچنین وجود صدها نوع شغل که جذب منابع انسانی برای آن‌ها صورت می‌پذیرد، نمی‌توان به درستی، شرح عمل کاملی را به این منظور در اختیار کارگزین‌ها قرار داد.

کلیت فرایند جذب، دارای چند ایستگاه بسیار مهم و حیاتی است. این ایستگاه‌ها شامل موارد زیر هستند:

- اطلاعات مربوط به تحلیل شغل.
- نظرات کارشناسی و تجربی در رابطه با تحلیل شغل برای جذب افراد سازگار با شغل.
- نیازهای شغل مورد نظر و انتظار از فرد متقاضی شغل.
- تحلیل رابطه‌ی سالم بین فرد متقاضی شغل و شغل.

با توجه به نکات فوق، وجود هر نوع اختلالی در فرایند جذب، می‌تواند منجر به ایجاد یک چالش در کارآیی منابع انسانی بعد از پیوستن به سازمان شود و به این ترتیب، وجود ارتباط سالم بین فرد و شغل، بهره‌وری، حضور پیوسته و تکاملی و رضایت متقابل بین فرد از سازمان و سازمان از فرد را تحت‌تاثیر شرایط منفی و ایستایی قرار دهد.

– موانع و چالش‌های جذب

موانع و چالش‌های جذب، تحت‌تاثیر همان عواملی هستند که در بحث ساختار سازمان‌ها، با آن‌ها آشنا شدیم. عوامل بیرونی و عوامل داخلی، مهم‌ترین آن‌ها را تشکیل می‌دهند. اهمیت هر یک از این دو دسته عوامل، به طور کامل وابسته به موقعیت‌های مختلف، متفاوت است اما در هر حال، در بسیاری از روش‌های متداول در جذب منابع انسانی، وجود دارند.

علاوه بر دو عامل فوق می‌باید به ماهیت کار و حرفه (در بخش قبل نسبت به آن توضیح داد شد)، که مشخص می‌کند، به چه نوعی از (تیپ) افراد نیازمند است نیز اشاره کرد. مشاغلی وجود دارند که به نوع خاص و ویژه‌ای از صفات شخصیتی و فردی (تیپ) احتیاج دارند، لذا، می‌توانند در مسیر بهره‌برداری از منابع انسانی، چنانچه، بر اساس نیاز شغلی انتخاب نشده باشند، ایجاد مشکل کنند.

برخی از این عوامل به شرح زیر هستند:

- عدم شناخت کامل از نیازهای شغلی و قابلیت‌های مهارتی، روحی و روانی منابع انسانی.
- فقدان برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی.
- در نظر نگرفتن شرایط محیطی و محاطی کار و جاری سازی آن به فرایند جذب منابع انسانی.
- توجه نداشتن به انگیزه‌های شغلی متناسب با کار و حرفه.
- خلا برنامه‌ی منطبق با نیاز شغلی برای شناسایی افراد متناسب.
- موضوع هزینه‌ها برای شناسایی و جذب منابع انسانی (از این حیث که چه اندازه آمادگی صرف هزینه برای جذب شناسایی وجود دارد).

• موضوع آموزش (قبل، حین و بعد از جذب - طول خدمت) کارکنان.

عوامل فوق، از جمله‌ی مهم‌ترین‌ها هستند ضمن آن‌که به • برنامه‌های منابع انسانی، • سیاست‌های کلی سازمان برای منابع انسانی، • حقوق و دستمزد، • خط‌مشی استخدام بین‌المللی (استفاده از خارجی‌ان) و • برنامه‌های حمایتی از مشاغل خاص و ویژه (از آن جمله حرفه دریاوردی)، می‌باید اشاره کرد.

– نیازهای شغلی و قابلیت‌های مهارتی، روحی و روانی منابع انسانی.

هر شغل برای پیاده‌سازی، نیازمند تامین یک سری ظرفیت‌هاست. کمیته توسعه‌ی اقتصادی امریکا^۱، با مطالعه‌ی ۴۳۸ شرکت بزرگ در حوزه‌ی تجارت، بازرگانی و خدمات حمل‌ونقل عوامل دخیل در موفقیت شغلی را شناسایی و طبقه‌بندی کرده است. این تحقیقات نشان می‌دهد که «مهارت‌های حرفه‌ای - تجربی برای مشاغل خاص» در قالب گزارش‌های رسمی آموزش دیدگی^۲ بیش از «مدارک تحصیلی» رسمی در حوزه‌ی تحصیلات دانشگاهی، حایز اهمیت است. سایر موارد به شرح زیر گزارش شده‌اند.

- وجود تطابق رفتاری - روانی - عاطفی با شغل.
- احساس مسوولیت در برابر کار و امور محوله.
- قبول حرفه و شغل، به عنوان اولین ضرورت زندگی.
- تسلط بر زبان بومی و زبان متعامل با شغل که متفاوت با زبان ملی‌اشان می‌باشد.
- ظرفیت جسمانی - روانی متناسب با شغل و حرفه.
- ظرفیت و استعداد یادگیری.

در این بررسی، به صراحت آمده است که در خصوص سابقه‌ی کار، نمی‌توان آن را شاخص قابل اعتمادی برای جذب افراد دانست به عبارتی، شخصی با ده سال تجربه، چندان بهتر از شخصی که فقط یک سال تجربه کاری دارد، نخواهد بود.

^۱ - A.M. A. com, 1991 - Selecting and Orienting New Employees.

^۲ - مثل آموزش‌های فنی - حرفه‌ای، پودمانی، دوره‌های تخصصی برای حرفه آموزشی.

هم‌چنین، این بررسی نشان می‌دهد که نقش آموزش، و نحوه‌ی توسعه یافتگی شخص در حرفه‌ی موردنظر، وابسته به «شکل آموزش دیدگی» است. در این تحقیق و بررسی آمده است که، آموزش‌های مبتنی به روش‌های استاد و شاگردی (چهره به چهره) و «آموزش در حین کار» برای مشاغل خاص، معتبرتر و مفیدتر از نوع آموزش‌های کلاسیک (معلم محور - نظری، آکادمیک) است.^۱

— وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی

وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی، شامل آن نوع از بررسی‌های منظم و مدون است که شرایط حال، رویکردهای آینده، کیفیت مهارتی منابع انسانی و مسیرهای ترفیع را طبقه‌بندی و دسته‌بندی می‌کند. این برنامه‌ها، مبتنی بر «دورنگری» و «آینده‌نگری» شغلی است.

تدوین برنامه، خاصه برای مشاغل خاص، حایز اهمیت بسیار است. چه آن‌که، به طور معمول، مشاغل خاص یا متکی بر «آموزش دیدگی» بالا هستند. که در نهایت هزینه‌های بالایی را متوجه خود می‌سازند و یا استوار بر «تجربه‌ورزی مهارتی» می‌باشند، که دامنه‌ی محدودی از منابع انسانی را شامل می‌شوند، بر این اساس تدوین برنامه شامل مراحل زیر شده که لازم می‌نماید تا در خصوص برنامه‌ریزی جذب منابع انسانی، به کار گرفته شوند.

- پیش‌بینی نیازهای آینده.
- ترسیم کار راه پیشرفت شغلی.
- توسعه‌ی رویکردهای کلی جامعه در خصوص ارایه‌ی آموزش‌های خاص برای پرورش منابع انسانی.
- شناسایی توان‌های بالقوه.

^۱ - دقت شود که حوزه‌ی مطالعه‌ی موردنظر، شرکت‌های بازرگانی و حمل و نقلی می‌باشند و مشاغل خاص، شامل مشاغلی است که در این نوع حوزه‌ها تعریف شده‌اند. مدیر فروش، مدیر حمل و نقل، مدیر برنامه‌ریزی ترافیک، مدیر ترانسپورت، مدیران فنی و کارکنان تخصصی تعمیرات، نگهداری و تدارکات و مدیران بازاریابی از آن جمله‌اند.

— شناخت شرایط محیطی و محاطی کار و جاری سازی آن به فرایندهای جذب منابع انسانی.

جوّ و فضای سازمانی هر حرفه، یک سری تاکیده‌های خاص و ویژه را مطرح می‌دارد که لازم است تا در جذب منابع انسانی، لحاظ شوند. به عنوان مثال، جوّ و فضای کار در بیمارستان، دارای یک سری عوامل دخیل بر رفتار کارکنان است که چنانچه در فرایند جذب (به عنوان مثال در فرایند جذب پرستاران) منظور نشوند، می‌توانند باعث ایجاد اختلال در ایجاد رابطه‌ی مطلوب بین «فرد» و «حرفه» شوند.

مشاغل خاص، به طور عمده، درگیر با چنین عواملی هستند.

عوامل مربوط به شرایط محیطی و محاطی کار، در کنار عوامل رفتاری - روحی و روانی، دو مجموعه‌ی هم‌عرض را به وجود می‌آورند که عدم توجه به آن‌ها می‌تواند جریان به کارگیری منابع انسانی را با چالش‌هایی همچون ترک کار پیش از موعد، غیبت غیرموجه و انتقال به حوزه‌های دیگر شغلی، که برای آن حوزه‌ها استخدام نشده‌اند، مواجه سازد.

چالش منابع انسانی متخصص با موضوع کار، در عمده‌ترین حالت خود، ناشی از سازگار نشدن «فرد» با «فرهنگ سازمان» و «ماهیت ذاتی حرفه» که در جلوه‌های اولیه شناخته و درک نمی‌شود، پدیدار می‌گردد. بسته به فرهنگ سازمان و ماهیت ذاتی حرفه از یک‌سو و نگرش افراد از سوی دیگر، بین فرد و «محیط» و «ماهیت» حرفه تعارض ایجاد شده که در نهایت برنامه‌های سازمان را در حوزه‌ی بهره‌برداری از منابع انسانی، مجبور به تغییر می‌سازد. دامنه‌ی این تغییر، شامل استخدام و به کارگیری منابع جدید است درحالی که انتظار می‌رفته است تا منابع انسانی قبلی، پاسخ‌گوی نیازهای برنامه‌ریزی شده باشند.

ترک پیش از موعد شغل و حرفه (ریزش منابع انسانی) سبب می‌شود تا هزینه‌های بالایی، به منظور امور جانشین سازی (هزینه‌های آموزشی، استخدامی، عارضه‌یابی، آشناسازی و ...) تحمیل بر سازمان شود.

— ضرورت توجه به انگیزه‌های شغلی متناسب با کار و حرفه

انگیزه‌ها، مانند هر تمهید دیگر، برای ایجاد انگیزش (برانگیختن علاقه‌های بالقوه افراد) و تمایلات کارکنان، لازم و ضروری هستند. انگیزه، عامل بروز «انگیزش» است.

مشوق‌ها، به عنوان یک «انگیزه»، هم می‌توانند، باعث ایجاد جریان مثبت شوند یا آن‌که تبدیل به موانع شوند. «انگیزه‌ها»، می‌توانند زمینه‌ساز شکل‌گیری «انگیزش»‌های متفاوتی شوند.

• چنانچه پدیده «نور» را به عنوان یک «انگیزه» در نظر آوریم، می‌تواند باعث ایجاد انگیزش‌های متفاوتی برای «پروانه» و «سوسک حمام» شود. پروانه به سوی آن جلب شده و سوسک حمام، از آن می‌گریزد.

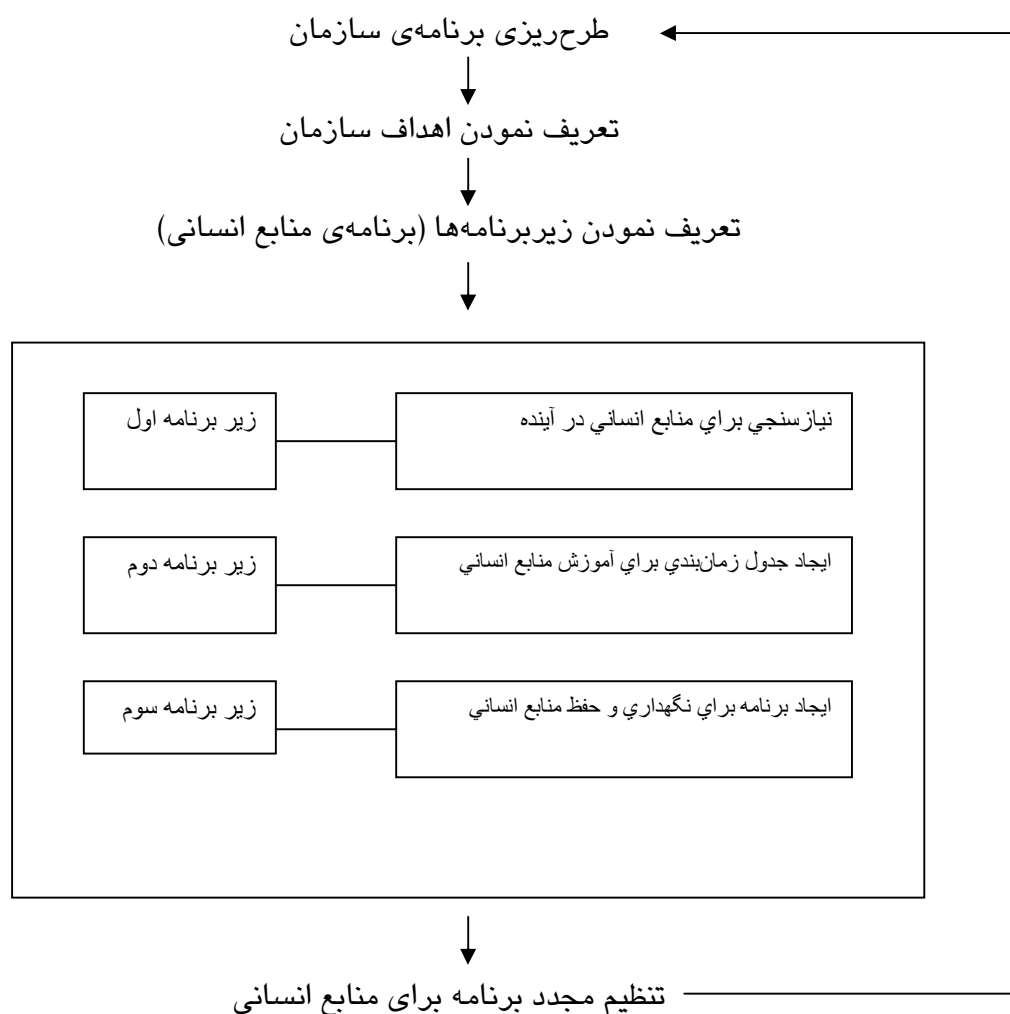
به این ترتیب، ضروری به نظر می‌رسد تا انتخاب مشوق‌ها به عنوان «انگیزه»، به صورت دقیقی، متناسب با نوع کار و حرفه باشد، چرا که این اتفاق قابل پیش‌بینی است تا چنانچه مشوق‌های موردنظر، متناسب با نوع کار و حرفه نباشند، به جای آن‌که عامل غلبه بر موانع و مشکلات باشند، تبدیل به موانع شوند.

— ضرورت وجود برنامه‌ی منطبق با نیازهای (فعلی و آتی) شغلی برای شناسایی یا آموزش افراد.

برنامه‌های اجرایی منابع انسانی، بخشی از برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف سازمانی است. به همین دلیل برنامه‌های اجرایی منابع انسانی، در چارچوب زمانی، نه فقط متعلق به زمان حال، بلکه زمان آینده را نیز، شامل می‌شوند. تعریف اهداف برای هر فرایندی، آن هنگام که سازمان‌ها در حال تدوین اهداف سازمانی هستند، ضرورت دارد تا برنامه‌های مربوط به منابع انسانی را نیز تدوین و تبیین دارند.

برنامه‌ریزی برای منابع انسانی، شامل بسیاری از زیر برنامه‌های مالی، آموزش، طرح‌ریزی برای تامین رضایت و از همه مهم‌تر آینده سنجی برای پیش‌بینی توسعه‌ی کمی و کیفی بر اساس نیازسنجی و آتیه‌سنجی برای تشخیص بازار برای منابع انسانی است. به عبارتی، وقتی که برای دستیابی به اهداف سازمانی،

«برنامه‌ی سازمان» طرح‌ریزی می‌شود، لازم است تا به عنوان یک زیربرنامه، متناسب با «برنامه‌ی سازمان»، «برنامه‌ی منابع انسانی»، نیز طراحی گردد.



برنامه‌های اجرایی برای منابع انسانی، از اهداف سازمان نشأت می‌گیرند و لذا، زمانی می‌توان در برنامه‌ریزی برای منابع انسانی موفق بود که اهداف سازمان با دقت تمام و بر اساس تحلیل آینده، طراحی و طرح‌ریزی شوند.

در شرایط وجود اهداف مشخص سازمانی است که می‌توان به پشتوانه‌ی آن‌ها، برای نیازهای شغلی

آینده، امکان‌سنجی، برنامه‌ریزی آموزشی و پیش‌بینی، انجام داد.

وجود برنامه‌ی مشخص سازمان، عاملی است تا بر اساس آن، بتوان مراتب و مراحل زیر را برای تدوین

برنامه‌ی منابع انسانی، به کار گرفت و آن‌ها را پویا نمود.

- برنامه‌ریزی منابع انسانی با توجه به برنامه‌ی سازمان.
- تدوین برنامه‌های مربوط به جذب افراد متناسب با نیاز سازمان.
- تدوین برنامه‌های مربوط به آموزش و توسعه منابع انسانی.
- انجام برنامه‌ریزی شغلی متناسب با اهداف سازمان.
- ترفیع و افزایش کار راه‌های پیشرفت شغلی.
- انجام ارزیابی مستمر برای ایجاد بهبودی در سیستم و توسعه‌ی منابع انسانی.
- انجام برنامه‌ریزی جانشینی برای آموزش و پرورش منابع انسانی و جذب.
- توسعه‌ی فعالیت‌های کار گروهی و ایجاد زمینه‌ها برای رشد فردی.
- برگزاری مشاوره‌های حین شغل به لحاظ توسعه‌ی ظرفیت منابع انسانی.
- توسعه‌ی فرصت‌های مربوط به آموزش و یادگیری.
- راه‌اندازی فرایندهای مربوط به سیستم پاداش و پیاده‌سازی آن.
- ایجاد انگیزه‌های حرفه‌ای (سیستم پاداش، تامین رفاه، ارتقای درجه و سمت‌های شغلی، توسعه و ایجاد فرصت) برای توسعه‌ی قابلیت‌ها و ظرفیت‌های کارکنان و خودشکوفایی.

– موضوع هزینه‌ها برای شناسایی و جذب منابع انسانی.

شناسایی و جذب منابع انسانی با توجه نیازها، مستلزم در نظر گرفتن هزینه‌های مربوطه است. در این رابطه شرکت‌های کاریابی حرفه‌ای که متأسفانه در حال حاضر در کشور ما وجود ندارند، بسیار تخصصی‌تر از واحدهای کارگزینی عمل می‌کنند.

در خصوص مشاغل خاص وجود موسسه‌های کاریابی حرفه‌ای، از جمله‌ی الزام‌های ویژه است که می‌تواند، سازمان‌ها را برای تامین منابع انسانی تخصصی، یاری رساند. این موسسه‌ها دارای سیستم‌های خاصی برای ارزیابی منابع انسانی هستند تا که افراد متناسب را، با اطمینان کامل انتخاب کنند. دانسته است که کار این موسسات، فقط در معرفی افراد خلاصه نمی‌شود، بلکه به صورت پیوسته و مستمر، اثربخشی نقش‌ها، درجه‌ی مطلوب بودن آن‌ها و خودسازی را مرتب در دستور کار خود دارند و به صورت پی‌دار، افراد معرفی شده را در سطح کارآیی مطلوب، سنجش و ارزیابی می‌کنند.

– موضوع آموزش کارکنان

شرح رسالت و ضرورت وجود آموزش، یک مفهوم کلی است. متعاقب و بر اساس آن، تعریف دقیق هدف‌ها و راهبردهای آموزش ضرورت دارد. نکته‌ی بسیار مهم که حاصل از مطالعات موسسات، مدیران واحدهای صنعتی، دانشگاه‌ها و اشخاص پژوهشگر، حاصل آمده است، خلاصه تاکیدهای زیر را در بر می‌گیرد:

• تحکیم زیرساخت‌های آموزشی از طریق ارایه آموزش‌های استاد - شاگردی حاصل آمده است، اتحادیه‌های صنفی، که از جمله پیشرفت‌های دوره قرون وسطی (۱۵۰۰-۵۰۰ میلادی) محسوب می‌شوند، متکی بر این نوع رویه‌ی آموزشی بوده‌اند. اولین اتحادیه از این دست در سال ۱۰۶۶ میلادی در انگلستان تاسیس شد. این نوع از اتحادیه‌ها تا اواخر قرن ۱۲ میلادی در تمام شهرهای اروپا به وجود آمدند و پس از آن، زمینه‌ساز تشکیل موسسه‌های حرفه آموزشی شدند. این اتحادیه‌ها، با افزایش مهارت اعضای خود، سطح کیفیت تولید و خدمات خود را بالا می‌بردند و به همین دلیل با آغاز دوران صنعتی (۱۷۵۰ میلادی) به

«واحدهای آموزش حرفه‌ای»^۱ تبدیل شدند. سابقه‌ی این اتحادیه‌ها، در به کارگیری روش‌های آموزشی مشابه با روش آموزشی به شیوه‌ی «کارآموزی» بوده است.

• شیوه «کارآموزی» در آموزش در حدود سال‌های ۱۷۵۰-۱۶۵۰ قبل از میلاد در بابل پدیدار شده است. باستان‌شناسان در تحقیقات بقایای ساختارهای معماری کهن، به ویژه بین‌النهرین و جنوب غربی آسیا، معابدی کشف کرده‌اند که در شیوه‌ی چینش آجرها، تخته سنگ‌ها، لبه‌ها، سنگ‌کاری دیوارها و ستون‌بندی و مشبک‌سازی، به طور کامل شبیه به هم بوده‌اند.

معابد آموزش‌های دینی، طبیبان آموزش‌های پزشکی، فلاسفه آموزش فلسفه و سیستم‌های آموزشی رزمی، همه، از این نوع روش بهره می‌گرفته‌اند. این روش تاکنون ادامه داشته و حتی در بسیاری از روش‌های مربوط به حرفه آموزشی پودمانی، حرفه‌ای و تخصصی در حوزه‌ی فن‌آموزی به کار گرفته می‌شود.

افراد در آمریکا از سال‌های قبل از ۱۸۸۰ میلادی، با کارآموزی در دفاتر حقوقی، معدن و صنایع، به کسب دانش و مهارت پرداخته و پس از قبولی در آزمون دولتی، می‌توانسته‌اند به صورت رسمی، به کار حقوقی و وکالت، مدیریت معدن، مدیریت فنی خط تولید صنعتی بپردازند.

یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که روش‌های آموزشی اولیه، که به شکل تکاملی، تا به امروز از جمله رویه‌های کارآمد را برای انتقال «مهارت»، «حرفه‌ورزی»، دانش‌آموزی تجربی» و «فن‌آوری» تشکیل می‌دهد، از جمله شیوه‌های تثبیت شده هستند که در بسیاری از زمینه‌های زندگی حرفه‌ای، کاربرد داشته و با نتایج و خروجی‌های موثر و اثربخش، کاربران خود را بهره‌مند ساخته‌اند.

• توسعه‌ی آموزش‌های حرفه‌ای^۲

«آموزش‌های حرفه‌ای» را به عنوان خط محور و رابط بسیاری از رویه‌ها و شیوه‌های آموزشی باید به شمار آورد. این شیوه هم‌اکنون نیز، در سازمان‌های پیش‌رو و موفقی چون مایکروسافت، فورد، جنرال موتورز، خطوط کشتی‌رانی، وست الکتریک و پیاده‌سازی می‌شود.

^۱ - Vocational Training

^۲ - Vocational Training

در سال ۱۹۰۰ میلادی، اتحادیه‌های کار، به دنبال وجود محدودیت‌های ورود به حرفه‌های مهارتی عرضه شده از سوی صنایع (در اروپا)، مدارس ویژه کسب دانش و مهارت‌های خاص حرفه‌ای را بنیاد نهادند که تا هم‌اکنون مجامع حرفه‌آموزی و دانشی وابسته به آنان، از جمله مراکز موفق و موثق در امر آموزش حرفه‌ای، به طریق حرفه‌آموزی Training را تشکیل می‌دهند.

کارخانجات و تاسیسات صنعتی، با همکاری اتحادیه‌های کار، اقدام به ایجاد آموزشگاه‌های وابسته به کارخانه‌ها، تحت‌عنوان «آموزشگاه‌های جوار» صنعت نمودند. روش و رویه‌ی آنان، به طور کامل متکی به آموزش‌های حرفه‌ای و Training است.^۱

حاصل از تمامی این روندهای تاریخی، که به صورت ماهیتی، نشانگر اثربخشی این نحله و رویه از آموزش‌هاست، دو روش آموزشی موثر، به وسیله‌ی مدیران و برنامه‌ریزان آموزش‌های حرفه‌ای - خاص و فن‌آموزی حرفه‌ای، تشخیص داده شده است. این دو روش مبتنی بر حرفه‌آموزی (آموزش‌های حرفه‌ای)^۲ می‌باشند.

الف: آموزش حرفه‌ای از طریق شبیه‌سازی	Simulation
ب: آموزش حرفه‌ای از طریق ایفای نقش	Role playing
ج: آموزش حرفه‌ای از طریق موردکاوی	Case Study

• آموزش از طریق شبیه‌سازی، توسط آلمان‌ها برای آموزش نظامی به کار گرفته شد. سیستم به طور کامل مبتنی بر رویه‌ی Training و به صورت آموزش چهره به چهره در محیط بازی شطرنج بود. این روش در اوایل سال ۱۸۰۰ میلادی به کار گرفته شد.

^۱ - سابقه‌ی تاسیس چنین نوع آموزشگاه‌ها، به سال ۱۸۷۳ میلادی باز می‌گردد که شرکت Hoe and Eacompany (تولید کننده ماشین‌های چاپ ملخی در نیویورک) اقدام به راه‌اندازی و افتتاح یک مرکز آموزش حرفه‌ای از این دست کرد. بعدها کارخانه وستینگهاوس (۱۸۸۸)، جنرال الکتریک (۱۹۰۱) و اینترنشنال هاروستر (۱۹۰۷) اقدام مشابه انجام دادند.

^۲ - Vocational Training

صورت واقعی آموزش از این طریق، به حوزه‌ی صنعت‌گران و دریانوردان باز می‌گردد که نوجوانان و جوانان، خاصه آنانی که در جوار کارگاه‌ها و یا در کناره‌های ساحلی زندگی می‌کردند و از طریق خانواده با کار کارگاهی و یا کار دریایی آشنا می‌شدند، ورود به این دو بخش یافته و به صورت Simulation به صنعت‌گری کوره‌ای - حرارتی و یا کار دریایی، می‌پرداختند.

کار کارگاهی شامل انواعی از مشاغل بوده است، ریخته‌گری، سفال‌گری، نجاری، آهن‌گری، کار مس، ابزارسازی صنعتی و کشتی‌سازی (الوار و چوب و بعدها استفاده از اسکلت فلزی و کار موتور و ملوانی و فرماندهی شناورهای جنگی و تجاری)، مواردی برجسته از آنهاست.

• آموزش از طریق ایفای نقش نیز سیستمی، استوار بر رویه‌ی Training است.

این روش که مسبوق به یک سابقه‌ی دیرین در چین و ایران باستان و هند است، توسط دکتر ج. ال. مورنو. در سال ۱۹۱۰ در دانشگاه وین، جمع‌آوری و کلاسه شد و در اطریش تحت عنوان روش ایفای نقش، برای پرورش و کاربرد آن در رشته‌های دریایی و دریانوردی و صنایع دریایی، با توجه به گستردگی امپراطوری اطریش - مجارستان، بیشتر در نواحی اروپای مرکزی و شمال (هلند، پرتغال و انگلیس) به کار گرفته شد.

این رویه‌ی آموزشی به صورت ماهیتی، مبتنی بر Training بود و یکی از شیوه‌های پیاده‌سازی آن به این نحو بود که یک روز استاد موضوعی را به صورت خطی و متکی بر اقدام‌های فنی در جریان تولید، به حرفه آموزان آموزش می‌داد و در روز بعد، آنان مسوول ایفای نقش استاد، برای پیاده‌سازی و در جریان خط تولید، می‌شدند.

این روش آموزشی، کاربردهای بسیاری داشت و مزیت آن، در آماده‌سازی سریع افراد و اثربخشی

فن‌آموزی آن به جای دانش‌اندوزی محض و بدون عمل، سبب شد تا دامنه و گستردگی فراوانی پیدا کند.

این روش، در اروپا گسترده و در کشورهای انگلیس، هلند، آلمان، پرتغال، اتریش - مجارستان و روسیه به کار گرفته شد. در سال ۱۹۳۰ تحت‌عنوان «نظریه‌ی نقش^۱» و «بازی گروه^۲» وارد امریکا شد. آموزش از طریق **موردکاوی**، به صورت منحصر در موسسه‌های آموزشی جوار صنعت و در قالب انجمن‌های خاص حرفه‌ای (پشتیبانی انجمن صنعت)^۳ به کار گرفته شد. آموزش ملوانی، تعمیرکار موتور قطار، کشتی و ماشین‌های برش صنعتی و موتور تانک‌های جنگی، استقبال ویژه‌ای از این طرح نمودند. ماهیت این طرح نیز استوار بر روش Training بود و اولین انجمنی که از این شیوه بهره‌برداری کرد، گروه ۲۵۰ نفری کارشناسان تعلیم و تربیت علاقمند به آموزش‌های صنعتی در بخش اتحادیه‌ی مس نیویورک (۱۹۰۶) بودند. در سال ۱۹۱۴ (سال آغاز جنگ جهانی اول) انجمن حرفه‌ای میدل وست تشکیل شد و به تدریج بسیاری از انجمن‌های ملی آموزش‌های حرفه‌ای را پوشش داد. حاصل از ادغام آن‌ها و در سال ۱۹۱۸ (سال پایانی جنگ جهانی اول)، «انجمن حرفه‌ای امریکا» با عضویت ۵۵ هزار نفر، برای توسعه‌ی آموزش‌های حرفه‌ای، فنی و تجربی به وجود آمد که در سال ۱۹۲۵ میلادی به صورت رسمی اعلام موجودیت کرد.

بررسی‌های انجام شده طی دهه‌های ۱۹۳۰ (سال‌های رکود اقتصادی)، ۱۹۴۰ (سال دوم شروع جنگ جهانی) به ویژه از زمانی که امریکا وارد به جنگ شد (دسامبر ۱۹۴۱) و ۱۹۵۰، آموزش از طریق شبیه‌سازی (کارگاهی) و ایفای نقش بر محور ارایه‌ی آموزش‌های حرفه‌ای گسترش فراوانی پیدا کرد. مریبان آموزشی، از بین مدارس و هنرستان‌های حرفه‌ای انستیتوهای فنی بودند و آنان با حقوق بالا و مزایای متناسب با انتظارشان در صنایع کارخانه‌ای، کارگاهی، معدن، حمل و نقل ریلی، جاده‌ای و دریایی به کار گرفته شدند. تاریخ پویش‌های آموزشی از انقلاب صنعتی به بعد نشان می‌دهد که همیشه، در مواردی که فوریت مطرح بوده است، آموزش، به ویژه در گرایش آموزش‌های فنی - حرفه‌ای، رشد بیش‌تری داشته است.

¹ - Role Theory

² - Group play

³ - Industry Association support

شرکت فوریت‌های ناوگان دریایی (۱۲ سپتامبر ۱۹۱۷) وابسته به حمل و نقل دریایی ایالات متحده^۱، واحدهای آموزشی خود را بر اساس رویه‌های آموزش فنی - حرفه‌ای به شیوه‌ی شبیه‌سازی و ایفای نقش، بر محوریت Training تشکیل داد. هدف آن بود تا ۶۱ کارخانه کشتی‌سازی با ۵۰ هزار نفر کارکنان آن، در این مراکز آموزش‌های لازم را، طی زمان‌های بین ۲ تا ۱۲ ماه سپری کنند. نیاز واقعی به میزان ده برابر این کمیت و تا سقف پانصد هزار نفر بود که به تدریج و ظرف پنج سال، توانستند به اهداف خود تا دسترسی به این حد، برسند.

متقاضیان شغل و افرادی که با جذب آنان موافقت شده بود در این مراکز، بر حسب مسوولیت و سمتی که قرار بود تا به آنان محول شود، آموزش می‌دیدند. تمامی مراحل آموزش به صورت «کارگاهی» و «حرفه‌آموزی» از طریق رویه‌ی استاد - شاگردی بود و در حمل کشتی‌سازی و شناورها (در حین انجام ماموریت) ارایه می‌شد. مریبان که عبارت از استادکاران حرفه‌ای - فنی و دبیران فنی هنرستان‌ها و انستیتوها و دریانوردان خبره بودند، سرپرستی، مدیریت و فن‌آموزی را بر عهده داشتند.

چارلز آران (Charles R. Allen) یکی از مدیران این دوره‌ها، روش‌های استاندارد، بین سال‌های ۱۹۱۷ تا ۱۹۱۹ به وجود آورد که هم‌اینک نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد.

روش استاندارد آقای آلن، «آموزش در حین کار» بود و از نظر او شامل چهار مرحله بود.

- نشان بده
- شرح بده.
- انجام بده.
- کنترل و پایش کن.

¹ - The Emergency fleet corporation of the U.S Shipping Bord.

۷-۱ بررسی موضوع جذب منابع انسانی در حوزه‌ی شغلی - حرفه‌ای دریانوردی

فرایند جستجو، شناسایی و جلب جذب برای تصدی مشاغل دریایی، که به عنوان نوعی ویژه، از مشاغل خاص^۱ منظور می‌شوند، و در آن‌ها، تعیین جایگاه بخش‌های مختلف کار در شناور و امور مرتبط، متکی بر فرایندهای از قبل تعریف شده، داشتن مدارک دریانوردی و گواهی‌نامه، دفترچه‌ی کار دریایی و دیگر استنادات رسمی حرفه‌ای است^۲ و به هیچ عنوان، متأثر از ذهنیات و بنا بر روابط غیررسمی و نوع تصادفی در انتخاب شغل نمی‌باشند، ضرورت دارد تا جایگاه واقعی و کار راهه جذب، هم‌چنین آموزش، تابع یک برنامه‌ریزی قطعی و کارشناسی شده باشد.

در حوزه جذب منابع انسانی دریانورد، وظایف بخش‌های اداری و سازمانی، تا حدود قابل توجهی، گسترده و پهنای وسیعی را شامل می‌شود که در بردارنده‌ی عملکرد سازمان‌های متولی (سازمان بنادر و کشتیرانی)، سازمان‌ها و شرکت‌های اجرایی (شرکت‌هایی که به امور حمل و نقل دریایی می‌پردازند) و موسسه‌های آموزشی دریانوردی است.

^۱ - اطلاق واژه خاص و یا ویژه به هر شغلی بسته به برخی از صفات و ویژگی‌های شغلی است که تفاوت قابل توجهی با نرُم مشاغل معمول را نشان می‌دهد. این ویژگی‌ها، عناصری وابسته به زمان (طول مدت کار)، مکان (از حیث شرایط استقرار مکانی (ارگونومی) و جغرافیایی (بدی آب و هوایی)، جو (از حیث شرایط روانی، فرهنگی و عاطفی)، سختی و صعوبت (مثل کار در ارتفاع، کار در معرض اشعه، مواد شیمیایی، بو، گرد و خاک، کار یکدست به صورت پیوسته، کار در شرایط و معرض آلاینده‌ها، میکروب و بیماری و ...)، کار در شرایط تنهایی می‌باشند. همان‌گونه که پیش‌تر نیز آورده شد، جَرَف دریایی دارای ویژگی‌هایی از قبیل کار طولانی مدت، کار با فاصله‌ی مکانی زیاد از محل زندگی، کار در تنهایی، کار در شرایط سخت عاطفی (دوری از خانواده و جامعه‌ی زیستی)، کار در شرایط سخت و ملتهب مکانی - جغرافیایی - جوی و آب و هوایی و می‌باشند، مانده‌گاری در این فضای کاری مطابق گزارش‌های رسمی شرکت‌های کشتی‌رانی بین‌المللی در محدوده‌ی آماری خوب بین ۸ تا ۱۴ سال، در محدوده‌ی بد بین ۴ تا ۸ سال، در محدوده‌ی عالی حداکثر تا ۱۶ سال است. ریزش منابع انسانی دریانورد در داخل کشور دامنه‌ی ۸ تا ۱۴ سال را نشان می‌دهد.

^۲ - شیوه‌ی مستند و رسمی مطرح شده، مربوط به جریان دریانوردی صنعتی است. این نوع از دریانوردی در چارچوب قوانین بین‌المللی، کنوانسیون‌ها و معاهدات سازمان بین‌المللی دریانوردی (I.M.O) و استانداردها به طور کامل کلاسه و تعریف شده است. دامنه‌ی موردنظر در این مطالعه، شامل این نوع از جَرَف دریایی است، لیکن می‌توان مطرح نمود که در حوزه دریانوردی سنتی نیز، به نوعی سوابق تجربی و طول مدت کار دریایی با دریانوردان خیره و تعداد سفرها، به عنوان ملاک‌ها و مقیاس‌های مهم برای به کارگیری فرد در این حوزه، محسوب می‌شوند، هرچند که بسیاری از کشورها که دارای این نوع از جریان دریانوردی هستند، استانداردهای خاصی را برای دریانوردان آن لحاظ کرده‌اند. در این کشورها، دوره آموزش‌های ویژه‌ای نیز برای دریانوردان این بخش مطرح است که می‌باید آن را سپری کنند. در کشور ما نیز سعی در ایجاد یک سری الزام‌ها و مقررات با هدف ارتقای ایمنی و بهداشت کار حرفه‌ای وضع شده است.

عمر ۴۰ ساله‌ی ورود کشور ما به حوزه‌ی حمل و نقل دریایی^۱، زمینه‌ساز ورود به مسایل گسترده‌ای را فراهم ساخته است و به این ترتیب، مباحث نوینی را در فرایندهای آموزش دریانوردی، جذب و به کارگیری منابع انسانی در این حوزه، صنایع دریایی، محیط زیست دریایی، ایمنی، حمل و نقل دریایی، نگهداری منابع انسانی دریانورد و جلوگیری از ریزش، توسعه‌ی حرفه‌ی آموزی‌ها در بخش دریا و پیش‌روی گشوده است. بالطبع، در خصوص موضوع ساختارهای اداری برای شناسایی، جذب، آموزش و نگهداری، در بخش دریایی، نیازمند به آگاهی و به دست آوردن بسیاری از یافته‌ها و داده‌ها هستیم که به لحاظ تخصصی بودن این حرفه، به طور کامل، نیازمند به درک شناسه‌های خاص این حرفه می‌باشیم. به عبارتی نمی‌توان، با شناسه‌های سایر مشاغل، در موضوع‌هایی هم‌چون شناسایی، جذب، آموزش و نگهداری منابع انسانی، برای جرف دریایی و دریانوردی، عمل و اقدام کرد.

— منابع و چالش‌های جذب در حوزه‌ی دریانوردی

در حوزه‌ی دریانوردی موانع و چالش‌های وابسته به عوامل داخلی (درون و محیط شغلی) و عوامل بیرونی (خارج و بیرون از محیط شغلی) ویژه‌ای وجود دارد. علاوه بر این دو دسته از عوامل، وجود عوامل دیگری احساس می‌شود که به ماهیت کار و حرفه دریانوردی ارتباط دارند.

عوامل دسته سوم، صفات فردی و شخصیتی خاصی هستند که در چارچوب «تیپ» نامیده و گنجانده می‌شوند. موضوع مورد تاکید در این دسته از عوامل، بر ضرورت برخورداری فرد متقاضی حرفه‌ی

^۱ - نماد حضور رسمی در حوزه‌ی حمل و نقل دریایی، در مرداد ماه سال ۱۳۴۶ با فعالیت شرکت کشتی‌رانی ملی آریا، با دو فروند شناور با ظرفیت‌های ۱۰۰۰ و ۱۵۵۰ DWT، در حوزه خلیج فارس و ۴ فروند اقیانوس‌پیما با ظرفیت ۶۱ هزار و ۲۵۲ تن (۱۳۴۷) آغاز شد. پس از انقلاب اسلامی، این شرکت با نام شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران، به ادامه‌ی فعالیت پرداخته است و در حال حاضر، همراه با گروه کشتی‌رانی خود، مشتمل بر ۱۳ شرکت تابعه در داخل و خارج از کشور و ۴ دفتر منطقه‌ای در اروپا، خاور دور و خاورمیانه با برخورداری از ۱۱۵ فروند شناور (۸۲ فروند شناور کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران و ۳۳ فروند چارتر گروه) با ظرفیت جا به جایی ۲/۳ میلیون تن (DWT) کالا در مسیرهای بین‌المللی، عضوی از بدنه‌ی حمل و نقل دریایی را در سطح بین‌المللی تشکیل می‌دهد. شرکت ملی نفتکش، بخش دیگری از این حضور رسمی را تشکیل می‌دهد. در سال ۱۳۳۴، ایده‌ی تشکیل ناوگان نفتکش مطرح و در بهمن ماه سال ۱۳۳۷، با به آب‌اندازی یک نفتکش ۲۵ هزارتنی، به صورت رسمی، فعالیت آن آغاز شد. در حال حاضر، برخوردار از ۳۴ فروند حامل نفت خام، یک فروند حامل گاز LPG و پنج فروند حامل فرآورده است. (ر.ک. شرکت ملی نفتکش ایران، بنادر و جزایر نفتی ایران، زمستان ۱۳۸۳ روابط عمومی).

دریانوردی، نسبت به یک دسته از صفات، اشاره دارند. به طور طبیعی، مشاغل دیگر نیز، خاص فضای رفتاری خود، می‌توانند این نکته را مورد توجه قرار دهند.

در تیترو عنوانی که از موانع و چالش‌های جذب (به طور کلی) نام برده شد، از این موضوع، تحت مفاهیمی چون قابلیت‌های روحی و روانی، انگیزه‌های شغلی متناسب با حرفه و ضرورت توجه به شرایط محیطی و محاطی کار یاد شد.

فضای شغلی - حرفه‌ای دریانوردی، بر اساس عناصر زیر، اهمیت بها دادن به عوامل مرتبط به قابلیت‌های فردی، روحی - روانی، انگیزه‌ها و شرایط پیرامونی را، منعکس می‌سازد.

- استمرار کار و حضور طولانی مدت در محیط شناور.
- وجود شرایط کار مستمر که دارای مرز مشخص بین کار و استراحت (به مفهوم جدا شدن از محیط کار و رفتن به محیطی دیگر مثل خانه و محل سکونت خانوادگی) نیست.
- کار در مکانی که دارای بُعد فاصله‌ی بیشتر از حد استاندارد با مکان زندگی است.
- وجود عناصر سختی‌زای در محیط کار (مرتبه‌ی اول موتورخانه و پس از آن عرشه).
- کار در شرایط آب و هوایی مختلف، استرس و فشار محیطی.
- کار در شرایط وجود انتظارهای بیش از ظرفیت فردی.
- وجود شرایط اضطرار که آماده‌باش‌های مکرر را برای کار (احضار به هنگام استراحت) موجب می‌شود.
- دلتنگی و افسردگی ناشی از تنهایی.

خروجی حاصل از اثر عوامل فوق بر رفتارهای فردی، خود را در بازتاب‌هایی به شرح زیر، شامل می‌سازد:

• بروز خطای انسانی در محیط کار (شناور).

این موضوع، که از سوی بخش آموزشی کلپ پوشش بیمه‌ای U.K.P & I مورد بررسی قرار گرفته است. نشان می‌دهد که سالیانه، هزینه‌های سنگین و گزاف را بر دوش سازمان‌های دریایی و حمل و نقلی وارد می‌سازد. در گزارش‌های مرتبط با این موضوع آمده است که:

«خطای انسانی، نوعی معضل اجتماعی در حوزه‌ی جذب کارکنان است که مانع رشد و نمو مسیر زندگی انسان‌ها بوده و حتی از آن می‌توان به عنوان عامل از بین رفتن جان‌ها، صدمه به دریانوردان و تخریب محیط زیست نام برد».

موسسه‌ی بیمه‌ای فوق، طی ۱۶ سال گذشته رقمی معادل ۱/۸۹۶ میلیارد دلار، فقط به لحاظ جبران خطای انسانی متحمل شده است که با توجه به نرخ خسارات، از دست رفتن ۲/۵ برابر را دربر می‌گیرد. شاخه رسیدگی به سوانح دریایی انگلیس^۱ M.A I B که ریشه‌یابی زنجیره علل حوادث دریایی را برعهده دارد، ۱۶ سال پیش توسط اداره حمل و نقل انگلستان تاسیس شد تا به بررسی علل سوانح و نتایج حاصله بپردازد. این شاخه معتقد است: ۲ تا سه عامل مهم به صورت ثابت در آمار تصادفات دیده می‌شوند.

نگران‌کننده‌ترین این عوامل، **خستگی دریانوردان** می‌باشد که اغلب مربوط به کمبود کارکنان و یا در صورت عدم کمبود، وجود فردی است که به صورت قوی، با حرفه‌ی خود (به ویژه در قسمت موتورخانه) آشنا نیست و دیگران مجبور هستند تا انجام وظیفه‌ی او را برعهده گیرند. به طور مثال، مشخص شده است که «**خستگی**» علت بیش از ۸۰٪ از سوانح به گل نشستن کشتی‌های تجاری است که در اطراف انگلیس فعالیت می‌کنند. این حوادث اغلب در ساعت زود (هنگام صبح) روز رخ داده‌اند.^۲

• ترک محیط کار (شناور) و جدا شدن از حرفه‌ی دریانوردی، که با توجه به نرخ هزینه‌های آموزش، به صورتی قابل توجه، عدم بهره‌برداری مناسب از هزینه‌های انجام شده را منعکس می‌دارد.

^۱ - U.k's Marine Accident Investigating Branch

^۲ - مطالعه با توجه به اسناد و مدارک مربوط به ۶۲۵ مورد شناور طی ده سال.

- **ارایه درخواست برای دریافت مرخصی‌های خارج از برنامه که برنامه‌ریزی‌های مربوط به تقویم و ادوار سفر شناورها، تشکیل تیم اعزامی و کادر و مساله‌ی جانشین‌سازی را به شدت متأثر می‌سازد.**
 - **ترک فضای کار حرفه‌ای (کار و شغلی که برای آن آموزش دیده است) و ارایه درخواست برای انجام کار غیرحرفه‌ای - اداری (کار و شغلی که برای آن آموزش ندیده است) و در نهایت (چنانچه فرد در استخدام سازمان باشد) ورود به فضای کار در خشکی (حرفه اداری) و ایجاد تراکم نفر و تورم در فضای کار اداری و رکود و ریزش و کاهش در فضای کار حرفه‌ای.**
- مجموعه عوامل فوق، ضرورت توجه به موضوع **قابلیت‌های فردی** را، در پذیرش شرایط کار در شناور و برخورداری و بهره‌مندی از ظرفیت مناسب، برای اتخاذ تصمیم‌های کارا و مثبت در وضعیت‌های بحرانی، نشان می‌دهد.
- آمادگی روحی - روانی، تسلط بر کنش‌های برخاسته از موقعیت‌های استرس‌زا و برخورداری از اراده و استقلال شخصیتی برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب، از جمله الزام‌هایی است که برای جذب منابع انسانی، به منظور ورود به حرفه دریانوردی، ضروری است.
- مطالعات موردی بر خاطرات دریانوردان (ایرانی و غیرایرانی)، تاکید محض بر مصادیق فوق دارد که در موارد بسیاری از شرایط محیطی بد (شرایط نامطلوب جوی و بروز طوفان‌های سهمگین) قابلیت‌های فردی شخص کاپیتان (فرمانده) کشتی، با اتکای به اعتماد به نفس، مهارت و دانش، تجربه و تسلط بر اعصاب توانسته است تا که بتواند، شناور را به سلامت کامل، از محیط بحرانی، بیرون کشاند^۱.
- با توجه به ویژگی‌های فوق و به منظور انتخاب مناسب، که توجه به **قابلیت‌های فردی** را مورد تاکید قرار دهد. ضرورت **جُستار راهکارها و روش‌ها**، که تناسب موردنظر را تعریف کند، پیش‌روی قرار می‌گیرد.
- در زمینه‌ی عوامل داخلی (درون محیط شغلی) نیز می‌باید به «نیاز شغلی حرفه دریانوردی» و «**قابلیت‌های لازم مهارتی، روحی و روانی منابع انسانی**» اشاره کرد.

^۱ - مصاحبه‌ی موردی کسری پاکروان (دریانورد نمونه)، کاپیتان اسدالله قطب رزمجو، کاپیتان اردشیر یوسفی و سایر.

تطبیق یافته‌های کمیته‌ی توسعه‌ی اقتصادی امریکا که از طریق مطالعه‌ی ۴۳۸ شرکت بزرگ بازرگانی و خدمات حمل و نقلی به دست آمده است با فضای شغلی دریانوردی، به صورت قطعی این بخش از نتایج را که: «مهارت‌های حرفه‌ای - تجربی» برای مشاغل خاص، بیش از «مدارک تحصیلی» رسمی، حایز اهمیت است. فرایند حاصل از مطالعات انجام شده در کشور نیز نشان می‌دهد که در حوزه‌ی فعالیت‌های دریانوردی، مهارت‌های اکتسابی دریافت شده از محیط کار (به صورت مستقیم و آموزش یافتگی محیطی) بیش از آموخته‌های کلاسیک (آموخته‌ها در کلاس درس) متناسب با «نیاز کار» بوده است.

بر این اساس، وجود سامانه آموزش پودمانی، کارگاهی، چهره‌به‌چهره، برای ورود به فضای کار دریایی، که با استانداردهای بین‌المللی وضع شده (STCW) هماهنگ باشد، از جمله‌ی روش‌ها به منظور ایجاد تناسب بین نیازهای حرفه دریانوردی با قابلیت‌های فردی است.

توسعه و پرورش قابلیت فردی، در حرفه دریانوردی، از جمله‌ی مباحثی است که صرف نظر از اهمیت آن برای مشاغل خاص، ضرورتی فرایند محور است که در فرایند کار حرف دریایی، ضمن آن‌که، آموزش‌های اولیه را در رده‌های پایین شامل می‌شود، آموزش‌های حین خدمت برای رسته‌های بالاتر را (عرشه و مهندسی) نیز دربر می‌گیرد.

هم‌چنین، پیروی از فلسفه‌ی خودجوشی، خودانگیختگی و فرایندگرایی در فضاهای شغلی و حرفه‌ای، می‌تواند جدای از پرورش یافتگی خاص افراد و فقط از طریق آموزش مدرسه‌ای (teaching) به دست آید، بلکه، این پرورش یافتگی، بستری است که با مفهوم Development یا توسعه در رابطه است و می‌باید که از طریق «پرورش» فراهم گردد تا به پشتوانه‌ی آن، به دست آوردن دیدگاه‌های بلند، سطح بالای انتظارات، سطوح عالی راهبردهای شغلی، استقرار در جوّ شغلی و فضای حرفه‌ای امکان‌پذیر شود.

لذا، موارد و مصادیقی به شرح زیر، از جمله عناصری هستند که متکی بر رویه‌های پرورشی و از طریق training قابل تحصیل می‌باشند.

• دسترسی به قابلیت‌هایی که طی آن، بین رفتارمندی عاطفی و روانی فرد شاغل با شغل دریانوردی، تطابق لازم فراهم آید (فرد شاغل، ماهیت شغل را احساس و با آن منطبق گردد).

• دسترسی به قابلیت‌هایی که برخاسته از آن، فرد شاغل، در برابر وظایف محوله در شناور احساس مسوولیت کند.

• دسترسی به قابلیت‌هایی که طی آن، فرد شاغل، شغل دریایی خود را به عنوان اولین ضرورت زندگی خود به این دلیل که مدتی طولانی و غیرمعمول در فضای کار مستقر است، درک کند و آن را وسیله‌ای برای پرداختن به امور با اهمیت زندگی طبیعی خود فرض کند.

• دسترسی به قابلیت‌های ارتباط آور مثل تسلط بر زبان متداول در فضای شغلی دریانوردی.

• دسترسی به قابلیت‌های جسمانی - روانی، برای ایجاد توازن بین فیزیک بدن و فیزیک روان (ظرفیت) با حرفه شغل دریانوردی که ضرورت‌های ویژه‌ای را مطرح می‌سازد.

• دسترسی به قابلیت‌های عمومی که طی آن‌ها، ظرفیت و استعداد یادگیری فرد دریانورد، همراه با ارتقای سنوات تجربی، عمق و پهنا یابد.

از منظر علوم تربیتی و پرورشی، «آموزش»، رویه‌ای برای انتقال یک موضوع مشخص به یادگیرنده است که طی آن، راه‌کار عملی و یا نظری ارائه شده، موجب تسلط فرد بر آن موضوع مشخص می‌شود. در کنار این فرایند، فرایند پرورش قرار دارد که طی آن، سعی می‌شود تا در فرد، توان، ظرفیت و قابلیت‌ها برای یادگیری، پذیرش شرایط و معنابخشی به اقدام‌های عملی فراهم گردد. بر این اساس، پرورش، بستر و زمینه‌ای برای مفهوم و معنا شدن مفاهیم آموزشی، استقرار در جوّ شغلی و فضای حرفه‌ای، جذب و هضم شدن در فرهنگ سازمانی، درک روابط رهبری، کسب روحیه و پویایی رفتاری به لحاظ تسلط بر رفتار سازمانی تلقی می‌شود.

روانشناسان اجتماعی معتقد هستند که به یاری «پرورش» است که می‌توان رویکردهای نگرشی لازم را برای فراهم ساختن آمادگی‌های قبلی برای ورود به فضاهای خاص حرفه‌ای، مهیا نمود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

روان‌شناسان رفتارگرا، بر این عقیده‌اند که نگرش‌ها، شواهد و اظهارات کلامی رفتارها هستند که به نوبه‌ی خود، توسط محرک‌های بیرونی کنترل می‌شوند و در نتیجه با یادگیری‌ها، مطابقت پیدا کنند (۶).
ملاحظه می‌شود که ضرورت اهمیت‌گذاری به موضوع پرورش، در تاکید به مشاغل دریایی و دریانوردی، بازگشت به جوانب مهم زیر پیدا می‌کند:

- ایجاد مطابقت ادراکی و انطباق نگرشی با آموخته‌ها در حوزه‌ی عمل و اقدام (رفتار).
- به وجود آمدن ارتباط منطقی بین فرد و محیط کار (هم‌آهنگ ساختن محیط داخلی با خود و خود با محیط داخلی).
- برخورداری از آمادگی قبلی برای هدایت رفتارها در محیط عمل (ایجاد هماهنگی بین محیط بیرونی و محیط داخلی).
- نزدیک ساختن خصلت‌های فردی با نیازهای شغلی.

پرورش دریایی، اصول و مبانی:

هر سازمان، از مکانیسم رفتاری و فرهنگ خاصی تبعیت می‌کند. این ویژگی تا به آنجاست که فرهنگ سازمانی را به طور کامل و مشابه تعریفی که از فرهنگ ارایه می‌شود تلقی می‌کنند. فرهنگ دریایی و دریانوردی، صفات و ویژگی‌های خاص خود را دارد و این یعنی برخورداری از فرهنگ خاصی که هنجارها، باورها و سامانه‌های خاص خود را دارد. قابل اذعان است که در حال حاضر این فرهنگ شناخته شده می‌باشد. لیکن آموزه‌های آکادمیک، متأسفانه کمترین توجه را به «شناخت» و «آموزش» نهادینگی‌های خاص این نوع از زندگی شغلی، در قالب جوّ و فرهنگ سازمانی، به دانش آموختگان رشته‌های دریایی و دریانوردی نشان می‌دهند.

یافته‌های مطالعاتی، نشانگر این داده‌هاست که، الف) تا دانشجو به دریا نرود و در فضای مادی فیزیکی آموخته‌های خود، از طریق حضور در شناور قرار نگیرد، عملاً، با محیط کاری خود، آشنایی نیافته و آن

هنگام با شرایط کار و جوّ سازمانی محیط کار خود آشنا می‌شود که در قالب دوره آموزشی، پا به سفر دریایی بگذارد.

ب) در ساختار نگرشی «قواعد کار» آنجا که به موضوع سختی کار دریانوردی می‌پردازد، به طور اساسی به آنچه به عنوان سختی کار اشاره می‌شود که همه ناشی از فضاهاى شغلی کار کارگاهی موجود در خشکی و شهر دیده می‌شود. به عبارتی، میدان مطالعه، همان فضاهاى حرفه‌ای - کاری موجود در خشکی است.

از جمله‌ی دیگر مصادیق می‌توان به موضوع دور بودن محل کار از محل زندگی اشاره کرد که ابعاد آن بر شکل کار در خشکی تفسیر شده است در حالی که به نوع دور بودن محل کار دریانورد از محل زندگی و کیفیت و شرایط آن، هیچ اشاره‌ای نرفته است. مصادیق دیگر، شامل کار در ارتفاع و کار در عمق است که خاص فضاهاى شغلی موجود در خشکی، بررسی و تحلیل شده است.

ج) همچنین است تعیین سقف خدمت، دستمزد، کنترل بهداشتی - پزشکی، تمهیدات رفاهی، آموزش‌های ضمن خدمت، بازنشستگی و که همه برپایه‌ی کار در خشکی تحلیل شده‌اند.

وجود مصادیق فوق، حکایت از فقدان زمینه‌های پرورشی به منظور زمینه‌سازی آشنایی به فرهنگ دریایی و دریانوردی می‌کند.

این همه در حالی است که فضا و محیط در هر شناوری، پس از کنده شدن از ساحل و جدا شدن از اسکله و ورود به دریاهاى آزاد، به مثابه‌ی محدوده یک «جمهوری» است که در آن، تمامی شاخص‌های جمهوریت و مرکب از سامانه‌های لشکری و کشوری وجود دارد.

مصادیق برشمرده شده (الف، ب، ج) حکایت از فقدان زمینه‌های شناختی آور از فضای شغلی دریانوردی و به عبارتی شناخت فرهنگ سازمانی و جوّ شغلی دریانوردی می‌کند. فرهنگی که به طور مختصر، برخوردار از ویژگی‌های زیر است (۷).

— دارای نظم و قاعده مشخص رفتاری خاص خود است.

چنین ویژگی به ما می‌گوید که جوّ و فضا شغلی حرفه دریانوردی، برخوردار از سبک رهبری، فضای سازمانی و الگوهای خاص خود، مرکب از عوامل ۶ گانه‌ی هویت حرفه‌ای، شکل دوستی فرهنگ‌کنشی - واکنشی مشخص، تعارض، پشتیبانی و قبول خطر و ریسک، است.

— هنجارها، که به عنوان هنجارهای رفتاری در گروه‌های کاری، (خاصه گروه‌های کار جمعی که مبادرت به انجام کار گروهی دارند)، معنی می‌شوند. در حرفه دریانوردی، مبتنی بر جنس وظیفه‌ای است که مبادرت به انجام آن دارند. ماهیتی حرفه‌ای که به طور کامل، متفاوت با دیگر مشاغل است. تفاوت‌هایی که ناشی از شرایط و عناصر زیر، به وجود آمده است.

الف) سفر دریایی حداقل ۶ ماهه که به شکل مستمر و پیوسته در جریان، چرخه‌ی شغلی قرار دارد.

ب) رفتار ناشی از انجام کار گروهی که ضرورت دارد تا هر دریانورد با مفهوم و آداب آن، به خوبی آشنا باشد (به عبارتی پرورش لازم را برای انجام کار تیمی و کار گروهی و جمعی، دیده باشد).

ج) اطاعت از فرماندهی که ضرورت دارد تا فرد دریانورد، پرورش لازم را برای فرمان‌پذیری و اطاعت امر از مافوق در «جمهوری شناور» دیده باشد.

فرمان‌پذیری و اطاعت، یک مقوله‌ی پرورشی است و تا فرد، پرورش لازم برای انجام آن را ندیده باشد، فرمان‌پذیر نمی‌شود.

د) اطاعت و فرمان‌پذیری از یک نظام هماهنگ و مشترک برخاسته از قوانین بین‌المللی دریایی که به هیچ‌وجه تحت‌تاثیر ارزش‌های غالب فرهنگ بومی کشورها، قرار نمی‌گیرد.

ه) وجود نمایه‌های شغلی مشترک، که تمامی دریانوردان، از هر ملیت باید از آن پیروی کنند.

و) وجود آموزش‌های مشترک دریایی که بین تمامی دریانوردان ملیت‌ها، رایج و متداول است.

ز) وجود رفتارها، عواطف و نهاده‌های شغلی مشترک که به تدریج بین دریانوردان کشورها به عنوان آدابی مشترک پذیرفته شده و در کنار فرهنگ‌های ملیتی، فرهنگ مشترکی را برای آنان معنی‌دار و مطرح ساخته است.

ح) احساسات، تجلی واکنش‌های عاطفی هستند که در پیرامون نظام ارتباطی سازمان با کارکنان بین کارکنان و هویت و ماهیت شغل، بین سازمان و مشتریان و بین فضای شغلی - حرفه‌ای با محیط شکل می‌گیرند. در حرفه دریانوردی با نوعی از احساسات مواجه هستیم که در سازگاری با تغییرات مستمر محیط شغلی (دریا)، دوری از بستگان و جدایی از ابعاد زیستی عادت شده (شهر، خیابان، خانواده، دوستان، ساعات خواب و بیداری، ساعت درون و برون خانه، ساعت کار، ساعت استراحت)، همیشه دستخوش تغییر است. به عبارتی، با احساساتی رو به رو هستیم، که در پی تغییرات عارضی، مجبور به تغییر است. ایجاد تغییر، خود مستلزم، تحمل بارهای احساسی - عاطفی سنگین است و به همین دلیل، فضای ارتباطی و فضای حسی - عاطفی فردی و جمعی را به شدت تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. به زبان روانشناسی اجتماعی، کش و قوس‌های عاطفی - احساسی محیط حرفه‌ای دریانوردی در شناور بسیار بالا و افت و خیز روابط ناشی از آن، به صورت پیوسته آحاد اجتماعی یک شناور را در حین انجام وظایف شغلی یا غیر آن، تحت‌تاثیر قرار می‌دهد.

ط) در نقطه‌ی مقابل فوق، روحیه‌ی همکاری بین فردی و برخاسته از خصایل فداکارانه، به شدت مطرح و الگویی از مشارکت اندیشی را بر محور «نیازهای مشترک» نمایش می‌دهد. به طور طبیعی، تقویت این زاویه از رفتار و پردازش این بخش از فرهنگ به وسیله اصول پرورشی، می‌تواند، فضاهای متاثر از روابط حسی - عاطفی را، با شدت تاثیر پذیری کمتری مواجه سازد و بسترها را آنگونه تقویت نماید، که به جای جلوه گر شدن کش و قوس‌های عاطفی، نمادهای خودجوش عاطفی، ظاهر و آشکار شوند.

ی) نوع کار دریا تحت عنوان حرفه دریانوردی، همچنین ماهیت شغلی - حرفه‌ای آن، دارای یک «فلسفه» است که در فرهنگ دریانوردی، بانی رویکردها، علایق و سمت و سوهای فکری خاص آن فضای شغلی است. این فلسفه، چیزی شبیه به فلسفه‌ی زندگی اقشار خاص اجتماعی است که شیوه زندگی خود را، بر اصولی غیر متعارف با اصول جاری دیگر افراد، که اکثریت بالای جامعه را تشکیل می‌دهند، مستقر می‌کنند. این فلسفه، موجد یک اعتبار و ارزش متمایز برای کار است که از نظر روحی - روانی، دریانورد را آماده پذیرش شرایط خاص «زندگی و کار» در محیط شناور می‌کند.

فرهنگ را گاه رویه و روش انطباق با محیط تعریف کرده‌اند و آورده‌اند که فرهنگ، عبارت از روش متفاوت زندگی با «طرح زندگی» گروهی مردم (۸) که با دیگر گروه‌های مردمی در تفاوت است. حرفه دریانوردی، از حیث نوع و جنس کار، رفتارمندی، جو و فضای سازمانی، دارای نگرش فلسفی و فرهنگی ویژه خود است که لازم است تا اولاً در شناخت آن سعی و تلاش پژوهشگرانه انجام شود و ثانیاً، از نکات و زوایای پرورشی آن، برای آماده‌سازی دریانوردان، برای حضور در دریا و استمرار دادن به این حضور، بهره‌برداری لازم صورت پذیرد.

به این ترتیب، ملاحظه می‌شود که پرورش دریایی، به مثابه‌ی هر نوع دیگری از آماده‌سازی‌های فردی، دارای اصول و مبانی‌ای خاص است. در اینجا فقط به مصادیقی عمده، آن هم ناشی از فرهنگ دریانوردی، اشاره رفت و در این زمینه باید اذعان کرد که مصادیق دیگری نیز وجود دارند که برخاسته از دانش، علوم و فنون دریایی، روانشناسی کار دریایی، جامعه‌شناسی مشاغل دریایی - دریانوردی و اصول زیستی انسان در دریا، قابل طرح می‌باشند. شناخت آن‌ها و بحث درباره‌شان، به فرصت زمانی بیشتری احتیاج دارد.

پرورش دریایی، اهداف و راهبردها:

پرورش و آموزش، به صورتی توأمان، از موثرترین و کارآمدترین ابزار به منظور بهره‌گیری از توانایی، هوش و استعداد انسان است. روند تاریخی آن در حرفه دریانوردی، وابسته به زمانی است که رشد صنعت، وارد به فضای دریانوردی شد و شناورهای وابسته به انرژی باد و اصول حرکتی یدی را تبدیل به انرژی برخاسته از ماشین و اصول حرکتی فنی - ماشینی (غیر یدی) کرد.

پیش از ورود به عصر صنعت، آنچه که تحت عنوان علوم دریایی شناخته می‌شد، بخشی از دانش ریاضی و ستاره‌شناسی را تشکیل می‌داد. روش کار برای آموزش دریانورد، دقیقاً به روش سینه به سینه و به صورت تجربی بود. افراد سخت‌کوش بر پایه‌ی یک منش رفتاری شجاعانه و ماجراجویانه که بستر

اصلی علاقمندی آنان را به کار در دریا حمایت و پشتیبانی می‌کرد وارد این بازار خاص می‌شدند. هرچند مطالعات نشان می‌دهد که عموم دریانوردان از حوزه‌های جمعیتی ساکن در مجاور دریا و یا مهاجر به آن مناطق و یا در رابطه با آن، از طریق تجار دریایی دوره‌گرد بوده‌اند و به این ترتیب با دریا آشنایی اولیه، تماس ذهنی و پیش زمینه کنشی داشته‌اند، اما نقشی که پیش زمینه‌های پرورشی آنان را از طریق وجود روحیه ماجراجویی، صلابت رفتاری، درجه‌ی بالای امیدواری، میل به حرفه‌ای شدن، رغبت فزاینده به جستجوی سرزمین‌ها، جاذبه‌ی ثروت، کشف منابع مالی، طلا و نقره، برای کار در دریا فراهم می‌داشته است. نمی‌توان انکار کرد.

پرورش، چیزی جز این نیست که به وسیله‌ی عناصری حمایت‌کننده، راز بالغ شدن، بالغ نگه داشتن و نگرش و ادراک توامان برای فهم روابط رفتاری، کنشی و یادگیری را به صورت عام (فهم فرهنگ و روابط اجتماعی) و یا به صورت خاص (فهم یک موضوع ویژه و یا حرفه) ایجاد، حفظ، استمرار و تداوم بخشد. بنابراین، در «پرورش دریایی»، که به عنوان یک موضوع ویژه و حرفه‌ی خاص مطرح است، اهداف و راهبردها، در کنار تمامی آموزش‌هایی که به دانشجویان و حرفه‌آموزان داده می‌شود، ایجاد این فهم و فضا است که بسترهای بالغ شدن، بالغ ماندن، شناخت روابط رفتاری و کنشی (با افراد، با محیط شغلی، با آینده حرفه‌ای، با جنس کار، با سختی کار، با جلوه‌های زیبایی کار، با نفس کار، با موقعیت زندگی شغلی و زندگی خانوادگی وابسته به آن و ...) و یادگیری را (آنها نه فقط برای یادگیری موردی بلکه یادگیری به عنوان ورود به یک سازمان فکری که آماده‌سازی فرد را برای آموختن و آموزش دیدن تدارک سازد)، فراهم کند.

اهداف و راهبردها در پرورش دریایی را، المان‌های زیر تشکیل می‌دهد:

- ساخت فضایی که طی آن، به صورتی کاملاً آگاهانه، انطباق و آدابته شدن فرد دانشجو را با مفهوم اجتماعی شدن با کار دریا، زمینه سازی کند.
- ساخت فضایی که طی آن، ادراک و فهم آموزش دریایی را در پناه «نگرش» دریایی، ایجاد کند.
- ساخت فضایی که طی آن، مفهوم سلسله مراتب، تقسیم وظایف، مسئولیت پذیری، چگونگی اداره کردن توامان خود، دیگران، مال و سرمایه و شناور را، فرد دانشجو درک کند.
- ساخت فضایی که طی آن، فرایندهای حرفه دریانوردی و طبیعت موضوعی - مفهومی آن، از سوی دانشجو درک و نسبت به آن، نگرش حرفه‌ای برای فهمیدن، چگونه به کار بستن آموزش‌ها، تجزیه و تحلیل شرایط، خلاقیت و آفرینندگی پیدا کند.
- ساخت فضایی که طی آن، به انضباط و رفتارمند شدن رفتارهای آموزش دیدگان مبادرت نماید. چه آن که «در حال حاضر، عمده تلاش موسسات آموزشی دریایی متمرکز بر «آموزش» دانشجویان از حیث مطالب درسی و علمی و مهارتی است و کمتر به دیسیپلین و رفتار دانشجویان به عنوان بخشی از یک فرایند «تربیت منابع انسانی» توجه می‌شود. (۹)
- ساخت فضایی که طی آن، مفهوم فعالیت‌های تیمی، با محور قراردادن اندیشه کار تیمی (که طی آن، دارای اهداف دقیق و مشخص و اجرایی باشد) درک و نسبت به آن نگرش رفتاری پیدا شود.
- ساخت فضایی که طی آن، نسبت به موضوع‌هایی چون گرایش تیمی، رهبری تیمی، هم‌افزایی بین فردی، فهم اثر عملکرد متقابل، سازگاری و انطباق (همیوستازی - Hemeistasis)، پشتیبانی، تمایلات جستجوگرانه، «نگرش رفتاری هم‌جهت» با نیازهای جمهوری شناور تدارک شود.
- ساخت فضایی که طی آن، سیاست آموزش جمعی، از طریق همکاری بین فردی، مشارکت اندیشی فعالانه در زمینه‌ی یادگیری خود و دیگران، انتقال آموخته‌ها به دیگران، ایجاد استقلال آموزشی ضمن

پرداختن به دادوستدهای آگاهی بخش حضوری، پاسخگویی فردی، مسوولیت پذیری شخصی، مهارت‌یابی جمعی (تیمی) و کنترل و ارزیابی دوسویه، جاری و ساری شود.

- ایجاد فضا برای بالا بردن قابلیت و انعکاس و بروز استعداد، از طریق آموزش‌های رفتاری و حمایت‌های دانشی که امکان پیشرفت در اندیشه‌ی کار تیمی و سازگاری با محیط دریایی، برای طی پلکانی سطوح سازمانی در شناور را موجب شود و به این ترتیب، فضای مناسب برای حفظ و تسلسل تمایل به کار در دریا را، باعث گردد.

- ایجاد فضا برای توسعه قابلیت سازگاری با محیط‌های خاص که از تفاوت بنیادین با عادات زندگی آشنا و صورت‌های عادی شده‌ی زندگی، برخوردار باشد.

- ایجاد فضا برای توسعه نگاه و نگرش به آینده و ساخت فضایی که در آن، تمایلات نوین، ایده‌های نو و انگیزه‌های تازه برای شناخت، دیدن، تجربه اندوختن و بلوغ مستمر، احیا شوند.

- ایجاد فضا به منظور ساده‌سازی امور و سهل‌سازی زوش‌ها برای انجام کار و تقویت ظرفیت‌های عاطفی - روانی به نحوی که قدرت تعامل فرد با شرایط عارضی ناشی از محیط کار افزایش یابد.

- ایجاد فضا برای درک مفهوم کار و حرفه دریانوردی، درک تفاوت‌ها بین «موضوع دریانوردی» با «شغل دریانوردی» و ایجاد فضا برای پرورش نگاه و نگرش به «موضوع دریانوردی» که هم‌عرض با نگرش به «شغل و حرفه دریانوردی» باشد.

- ایجاد فضا برای انتقال میراث دریانوردی کشور، از بخش سنتی (فعالیت‌های دریانوردی در حوزه لنج‌داری) به صنعتی، هرچند که قابل پذیرش است این دو شیوه فعالیت دریایی، متفاوت از هم می‌باشند. اما باید اذعان کرد که ریشه‌ی قبول و پذیرش جو فعالیت دریایی در شناورهای صنعتی، متصل به سابقه‌ی دریانوردی در فضای بخش سنتی است. به عبارتی منابع انسانی آشنا و دارای سابقه‌ی ذهنی نسبت به

فعالیت دریایی، حتی سابقه‌ی محیطی، زیستی و فامیلی، سهل‌تر و راحت‌تر، با شرایط کار صنعتی، دم‌خور و سازگار می‌شوند^۱.

- تاکید «آموزش» تاکید بر موجودی‌های دانشی و انتقال آن به دانشجویان است، در حالی که نیاز است تا دانشجویان (یه ویژه دانشجویان رشته‌هایی چون دریانوردی، هوافضا، کادرهای پرواز و خلبانی، فضانوردان، معدن و اکتشافات) با توجه به محیط و فضا و جو کار، چشم‌انداز آینده، وظایف پیش‌رو و تفاوت‌های کنشی تربیت و پرورش یابند.

- ایجاد فضا برای رشد عاطفی، بلوغ حرفه‌ای، پرورش کنجکاوی و جستجوگری، ابراز خود و درک تفاوت‌ها.

بنابراین، ملاحظه می‌شود که اهداف و راهبردها در پرورش دریایی، بازگشت به آنچه دارند که به موضوع «آماده‌سازی» برای «جامعه‌پذیری» در فعالیت‌های دریایی و دریانوردی و «فرهنگ‌سازی» برای کار در دریا مستتر است. زیرا، اهداف، وظایف و کارکردهای «آموزشی»، زمانی موثر و در بخش‌های اجرایی به کار گرفته می‌شوند که فرد آموزش دیده، نسبت به موضوع‌های آموزش دیده شده، باورمند، ارزش‌گذار و صاحب‌باور و نگرش شده باشد. در غیر این صورت، به لحاظ بی‌باوری و فقدان نگرش‌های ارزش‌گذارانه، آموزش‌ها، بدون اقبال در اثربخشی و ثمر بخشی، مسکوت خواهند ماند.

پرورش دریایی، راهکارها و فرایندها:

آموزش و پرورش دریایی را نمی‌توان جدای از توجه به تفاوت‌های فرهنگی و تفاوت‌های فردی، دید و اقدام به ارایه‌ی آن‌ها نمود. تاکید این مقاله نیز در ضرورت پرداختن به موضوع پرورش، هیچ‌گاه در این راستا قرار ندارد که می‌توان، بدون ارزیابی‌های اولیه، که وجود قابلیت‌های بنیانی را گواهی نماید مبادرت به تربیت دریانورد کرد. در واقع، توجه به موضوع «پرورش» توجه به مبانی اولیه و قابلیت‌های جوهری و

^۱ - یافته مطالعاتی حاصل از پژوهش در دست اقدام این نگارنده.

استعداد درونی و اکتسابی افراد را نشان می‌دهد. از این‌رو، این نکته حایز اهمیت می‌نماید که در جذب و قبول دانشجویان برای کسب آموزش‌های دریایی، نیاز مبرمی به ترسیم فرایندهایی خاص، جدای از شیوه‌های معمول پذیرش دانشجوی احساس می‌شود.

پرورش به معنی تلقین عادات و تمایلات و ایجاد خواسته‌های یکسان و مشابه برای مشابه‌سازی انسان‌ها نیست. بلکه پرورش، به معنی پرورش استعداد‌های نهفته در وجود انسان‌هاست. چرا که افراد از یکدیگر متفاوت و دارای جنبه‌های فردی گوناگون می‌باشند.

بنابراین زمانی نقش پرورش کارساز و موثر خواهد افتاد که پیش‌زمینه‌های آن، موجود و مستندات و گواهی‌های لازم، دال بر وجود قابلیت‌های فردی، فراهم باشند. لذا، تعریف فرایندی که طی آن، پیش‌زمینه‌های لازم، در بین داوطلبان، جستجو شوند، ضروری می‌نماید.

علاوه بر آن، می‌باید به دنبال تعریف فرایندهایی رفت که مشخص نماید، بین کسانی که سابقه‌ی آشنایی با کار دریایی دارند، چه اندازه ارتباط معنی‌دار با قبول حرفه دریانوردی وجود دارد؟ هم‌چنین، بین کسانی که با شرایط سخت جغرافیای زیستی آشنایی دارند، با پذیرش حرفه دریانوردی چه زنجیره‌های ارتباطی می‌توان جستجو کرد؟ و به نحو اساسی، قبول حرفه دریانوردی، مترادف با ضرورت وجود چگونه پیش‌زمینه‌های فرهنگی، شخصیتی، عاطفی و ویژگی‌های فردی و اخلاقی است؟

جامعه‌ی آموزشی کشور، می‌باید که در دوران آموزش متوسطه، با تاکید بر درک اختلافات فردی میان دانش‌آموزان، برنامه‌ی پرورشی خود را آنگونه تنظیم نماید که افراد دانش‌آموز، موافق میل و رغبت و استعداد خود، وارد فضای آموزش‌های عالی و تکمیلی شوند و پرورش را در خدمت شکوفایی آن امیال و رغبت‌ها و استعداد‌های خود به کار گیرند.

تعمیم پرورش، به منظور تقویت شرایطی است که طی آن، قابلیت‌ها آشکار شوند و این در حالی است که «عرضه کارآفرینی تابع محیط و زمینه‌های مساعد فردی، اجتماعی و نظام فرهنگی جامعه است» (۱۰).

با این وصف، راهکارها و فرایندها به منظور تدوین برنامه برای استقرار پرورش دریایی در کنار ارایه

آموزش‌های دریایی، مستلزم تاکید به مصادیق زیر است:

- تعریف فرایند برای جذب دانشجوی رشته دریانوردی با موردنظر قرار دادن ویژگی‌های لازم و پیش‌زمینه‌های فردی، اجتماعی و فرهنگی.
- تعریف فرایند، با توجه به اصل جامعیت فعالیت‌های دریایی که شامل امور بندری، گمرکی، صنایع دریایی، امور دریایی، بانک و بیمه و اقتصاد دریایی، کارگزاری دریایی، حقوق دریایی، طب و پزشکی دریایی و بالاخره کادر شناوری (مهندسی، فرماندهی، ملوانی) می‌باشد.
- تعریف فرایند با هدف ایجاد وحدت رویه‌ی آموزشی و تمرکز در ارایه آموزش‌های دریایی.
- تعریف فرایند به منظور ایجاد پیوند بین آموزش عمومی کشور با فعالیت دریایی، ایجاد پیوند بین صنعت و دریا، ایجاد پیوند بین فرهنگ و ساختار کلی فعالیت‌های وابسته به دریا.
- تعریف فرایند با هدف گسترش مبادلات آموزشی و پرورشی باکانون‌ها، مراکز، دانشگاه‌ها و مدارس دریانوردی بین‌المللی.
- تعریف فرایند به منظور اتخاذ راهکارهایی که طی آن‌ها، هنجارهای اجتماعی و عمومی فعالیت‌های دریایی، به توسط دانشجویان هضم و شناخته گردند.
- تعریف فرایند به منظور ایجاد آرزو و امید که حاصل از حرفه دریانوردی به دست خواهد آمد و به دنبال آن، تعریف فرایند که امکان تحقق آن را، صد در صد تضمین نماید.
- تعریف فرایند برای پرورش نقش‌های اجتماعی مستقل و استقلال جو.
- تعریف فرایند برای ایجاد زمینه‌های ایمنی و مراقبت و بهداشت در محیط کاری شناور.
- اشاعه فرهنگ دریا و فرهنگ دریانوردی در طی دوران تحصیلی مربوط به آموزش عمومی کشور.

مطالعات نشان می‌دهد که در پرورش دریانورد، سه نقش فرهنگ، عوامل طبیعی و جغرافیایی و تمایلات و انگیزه‌های فردی، حایز اولویت می‌باشند. و به نظر می‌رسد، توجه عمیق به سه موضوع فوق، زمینه‌های اولیه را برای اثربخشی آموزش‌های دریایی، به نحو مطلوب‌تری فراهم می‌سازد.

بحث فرهنگ و انگیزه‌های فردی، از جمله مقولاتی هستند که تا به حدودی شناخته شده می‌باشند و آنچه که در این جهت حایز توجه، از ابعاد پیرامونی است، توجه به موضوع عوامل طبیعی و جغرافیایی است. اول بار، بقراط پزشک یونانی تحت عنوان «نظریه‌ی اقالیم» به آن پرداخت او معتقد است (۱۱) که طبیعت در احوال و کیفیت آموزش و پرورش افراد تاثیر دارد. از فلاسفه، افلاطون و ارسطو نیز به این نکته باور دارند.

در این که محیط اجتماعی و آموزش و پرورش از طبیعت متأثر است و آب و هوا و عوارض و عوامل طبیعی در آن اثر دارد، اتفاق نظر وجود دارد. آنچه مورد اتفاق نیست، این است که بعضی از دانشمندان از قدیم تا اوایل قرن ۲۰ بر این عقیده‌اند که عامل اجتماعی، مغلوب عامل جغرافیایی است. با مطالعات آگ برن و نیم‌کوف^۱ مشخص شد که زندگی اجتماعی تحت‌تاثیر تکنیک و فن، اثر عامل جغرافیایی را کمرنگ می‌سازد. به یک اعتبار، برپایه‌ی پرورش علمی، عارضه‌های طبیعت به تسلط در می‌آید هرچند که در حال حاضر، نمی‌توان نسبت به اثر کیفی شرایط آب و هوایی (سردسیری، گرم‌سیری، منابع طبیعی، تغییرات فصلی، وضع عوارض طبیعی زمین و طرق ارتباطی، پستی‌ها و بلندی‌های سطحی، شرایط کویری و جنگلی و دریایی) بر روان و شخصیت افراد، قضاوت قطعی کرد.

به هر تقدیر، در تدوین راه‌کارها و فرایندها، به منظور اعمال پرورش‌های دریایی، ضرورت‌ها لحاظ متغیر عوامل طبیعی و جغرافیایی، قابل تعمق می‌باشد.

رویکرد دیگری نیز که در تدوین راه‌ها و فرایندها، با اهمیت تلقی می‌شود، بحث شرایط اجتماعی است که بر شکل‌گیری نوع شخصیت و تمایلات و انگیزه‌های فردی موثر می‌باشند و لازم است تا در انتخاب دریانورد

^۱ - جامعه‌شناسی، ترجمه آریان پور

به آن‌ها، توجه شود. در جوامع پویا، که تمایل به جستجو، کنجکاوی، ماجراجویی، کسب تجربه، اعمال شجاعت، استقلال تصمیم‌گیری و تمایل به تحول و تغییرپذیری بالاست، افراد علاقمند به حضور در فضاهای پرتحرک، پرریسک و حادثه‌ساز هستند و به عکس، در جوامع ایستا، تمایل افراد به سکون و آرامش است و رغبت فزاینده‌ای به ثبات نشان داده می‌شود. در چنین جوامعی مقاومت در برابر تغییر بالا و هیچ‌گونه میل و انگیزه‌ای برای تکاپو و ریسک‌آزمایی، به چشم نمی‌خورد. طبعاً در چنین جوامعی، نمی‌توان رونق پرداختن به مشاغل و فضاهای حرفه‌ای پرتحرک را مشاهده کرد.

در کل و با توجه به یافته‌های مطالعاتی فوق می‌توان اظهار نظر کرد، به منظور انتخاب راهکارها و فرایندهای اجرایی، پرسش‌های زیر مطرح و نوع پاسخ به آن‌ها، سرنوشت پرورش دریایی و اثربخش شدن آموزش‌های دریایی را رقم می‌زند.

- شناخت متغیرهای سازنده فضای حرفه‌ی دریانوردی.
- شناخت متغیرهای اثرگذار بر پیش‌زمینه‌های یادگیری و پرورشی افراد.
- شناخت عوامل اساسی زیربنای متغیرهای سازنده فضای حرفه‌ی دریانوردی و پیش‌زمینه‌های یادگیری.
- شناخت عناصر پیوندآور بین درک علمی حاصل از آموزش و نگرش رفتاری حاصل از پرورش.
- آیا مفهوم جوّ و فضای حرفه‌ای دریانوردی واقعیتی تجربه‌پذیر است یا ساخت آن از طریق مجازی امکان‌پذیر می‌باشد؟

پرورش دریایی، فرصت‌ها و تهدیدها

• فرصت‌ها

ایجاد و اجرای طرح برای پرورش دریایی، فرصتی برای تبیین مراتب زیر است:

- فلسفه، اهداف و انتظارات از جامعه‌ی دریانوردی کشور.
- پاداش و ایجاد انگیزه با توجه به نوع کار در دریا.
- وضع روش و مقررات و خط‌مشی‌ها.
- وضع طرح، برنامه و نقشه‌ی کار راه‌های پیشرفت در حرفه دریانوردی.
- ارزیابی عملکرد، کارآیی و پایش و سنجش اثربخشی از حرفه دریانوردی در تولید ناخالص ملّی.
- محیط شغلی حرفه دریانوردی.
- نقش، مسوولیت و اختیار در فضای دریانوردی.
- مدیریت، رهبری و اجرا در حوزه دریایی و دریانوردی و امور بندری.
- هدایت آموزش‌های دریایی برپایه‌ی هدف‌گذاری با موضوع دریایی و دریانوردی.
- ارتباط، کار تیمی، انجام امور گروهی و تقویت نظام مشارکت اندیش.
- ارزش‌یابی، نظارت و کنترل.
- تقویت نظام دریانوردی کشور.
- ایجاد پیوند و همبستگی و اتخاذ رویه‌ی یکدست برای آموزش‌های دریایی کشور و جلوگیری از کار جزیره‌ای و پراکنده‌کاری.
- ایجاد پیوند بین صنعت، آموزش و دریانوردی.

• تهدیدها

- عدم توجه به مناسبات و ایده‌های پرورشی، می‌تواند تهدیدهای زیر را به دنبال داشته باشد:
- اثر منفی بر ابعاد عاطفی دریانوردان.
- ریزش منابع انسانی دریانورد از حوزه دریایی کشور و تمایل به ادامه‌ی خدمت در خشکی.
- وارد آمدن آسیب روانی به دریانوردان.
- ارتقا و افزایش سطح جوّ رویارویی و مقابله در محیط کار شناور.
- نظم‌گریزی.
- خارج شدن از استانداردهای دریانوردی خاصه در بُعد منابع انسانی دریانورد.
- اختلال در توسعه‌ی ابعاد فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی دریانوردی.
- ایجاد کُندی در مسیر توسعه‌ی صنایع دریایی.
- ایجاد بُعد بی‌تعادلی در رفتار دریانوردی.
- کم‌اثر شدن ابعاد آموزش در بخش رفتاری.
- افزایش آسیب‌های جسمانی در محیط شناور.
- به هم‌ریختگی اخلاق حرفه‌ای، تمایلات بین فردی، تمایلات جنسی و تغذیه.
- بهم‌ریختگی نظم انتظاری و آینده‌بینی.
- شکل‌گیری ترس از آینده (آینده خود، فرزندان، همسر).
- بهم‌ریختگی دایم نظم زمان زندگی و فرهنگ زیستی.

❖ وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی دریانورد.

در زمینه‌ی جذب منابع انسانی دریانورد، پیش‌بینی نیازهای آینده و شناسایی توان‌ها و قابلیت‌های بالقوه حایز اهمیت می‌نماید. به عبارتی از بین چهار شاخص مطرح شده (ر.ک. وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی، از زیرمجموعه‌ی ۱-۶، بررسی موضوع جذب منابع انسانی) دو شاخص اول و چهارم از درجه‌ی بیشتری نسبت به موارد دوم (ترسیم کار راه پیشرفت شغلی) و سوم (توسعه‌ی رویکردهای کلی جامعه در خصوص ارایه‌ی آموزش‌های خاص برای پرورش منابع انسانی) برخوردار هستند.

برنامه‌های منابع انسانی که شامل بررسی منابع انسانی با توجه به: «بررسی منابع مهارتی، آموزش، طبقه‌بندی نیازها برای جذب از داخل یا خارج کشور، برنامه‌های حمایتی و روش‌های جذب» می‌شوند. در حوزه‌ی مشاغل دریایی، شرایط و ویژگی‌های خاص خود را دارند. در فضای حرفه‌ای دریانوردی، وجود برنامه‌ی منابع انسانی و طرح‌ریزی برای آن، مستلزم اعمال توجه فوق‌العاده به متغیرهای متعددی است که آحادی از آن‌ها، به شرح زیر است:

- بازار تقاضای کشتی بر اساس اهداف راهبردی شرکت‌های حمل و نقل دریایی.
- بازار و چرخه‌ی حمل و نقل تجاری.
- بازار صادرات و واردات کالا.
- اهداف سازمان‌های ملی متصدی و متولی امور دریایی و شرکت‌های حمل و نقل دریایی (خط‌مشی‌ها و رویه‌های جذب و به‌کارگیری).
- رویکردها به آموزش و پرورش منابع انسانی.
- برنامه‌های حمایتی از منابع انسانی دریانورد.
- طول مدت آموزش و زمان بین جذب تا مرحله‌ی اعزام به شناور.
- اسلوب‌ها و روش‌های جذب.

- شرایط محیطی بیرونی (بیرون از سازمان‌های متولی امور دریایی و شرکت‌های حمل و نقل دریایی) و داخلی (درون سازمانی) که بر عملیات جذب تاثیر می‌گذارند.
- تغییرات در بازار تقاضای کار.
- تغییرات در برنامه‌های آموزش.
- کمبودهای مقطعی و نرخ بیکاری موقت.
- نرخ بیکاری غیرموقت.
- پیش‌بینی توسط اداره‌های کاریابی (که در کشور ما متکی بر پیش‌بینی وزارت کار و امور اجتماعی است).
- قوانین کار در حوزه‌ی امور دریایی و دریانوردی.

مجموعه‌ی عوامل فوق را می‌توان در سه دسته معیار متغیر در نظر گرفت: الف) شاخص‌های مهم اقتصادی در حوزه‌ی حمل و نقل دریایی منشعب از برنامه‌ریزی تجاری (واردات و صادرات) کشور که در حوزه‌ی تصمیم‌های دولت و مراکز ذی‌صلاح دولتی (وزارت خانه‌ها هم‌چون وزارت اقتصاد و دارایی، وزارت بازرگانی، وزارت جهاد کشاورزی، وزارت راه، وزارت نفت، شرکت‌های پتروشیمی و گاز) اتخاذ می‌شود.

ب) قابلیت توامان «جذب» و «نگهداری» منابع انسانی دریانورد در شرکت‌ها و سازمان‌های دریایی - دریانوردی، و

ج) سطح توجه به نیازمندی‌های «حرفه دریانوردی»^۱ - آموزش و پرورش، احساس مسوولیت در کار، تسلط به زبان انگلیسی، ظرفیت و استعداد یادگیری کارکنان، دوره‌های آماده‌سازی و روش‌ها برای حفظ انگیزه‌های کارکنان دریایی .

^۱ - سطح توجه به نیازمندی‌های یک شغل و یا یک حرفه، بحث بسیار مهمی است که در مدیریت کانون‌های شغلی - حرفه‌ای مطرح می‌باشد. این که یک شغل نیازمند چه چیز است، از جمله‌ی ضرورت‌هایی است که مدیران ارشد کانون‌های شغلی باید بدانند. نیازمندی‌های هر شغل، خاص همان شغل است و نمی‌توان، نیازمندی‌های یک شغل را، از یک حوزه‌ی شغلی دیگر اقتباس کرد. کمیته‌ی توسعه‌ی اقتصادی ایالات متحده در این زمینه، مطالعات گسترده‌ای انجام داده است.

در حوزه‌ی دریانوردی، وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی دریانورد، توأم با شناخت شرایط محیطی و محاطی کار و حرفه دریانوردی و همچنین جاری سازی آن به فرایندهای جذب، باید در نظر گرفته شود. به عبارتی، مساله‌ی جذب را در حرفه دریانوردی، نمی‌توان، جدای از مسایل مرتبط (شرایط محیطی و محاطی کار) دید. بر این اساس، هنگامی که، در خصوص جذب منابع انسانی در حوزه دریانوردی سخن به میان می‌آید، به مجموعه عوامل مطرح شده در فوق (گزاره‌های الف، ب و ج) می‌باید به عنوان قانونی‌ترین محورهای توجه نگریست.

امروزه و بنا به وجود ملاحظات و تاکیدهای خاص، که شرح آن‌ها، در زیر خواهد آمد و همچنین توجه به مجموعه عوامل برشمرده شده در فوق، تدوین «استراتژی منابع انسانی»، از جمله‌ی ضرورت‌ها و به مثابه‌ی رکن اساسی بهبود عملکرد در سازمان‌ها و آینده‌نگری محسوب می‌شود.

ملاحظات و تاکیدهای خاص مورد نظر، به این شرح هستند:

- موضوع‌های متأثر از شرایط نوین تجارت جهانی که سطح بالایی از کارکنان و افراد شاغل را با مقوله‌ی «بازنشستگی پیش از موعد» مواجه می‌سازد و خواهی نخواهی، دریانوردان را نیز دربرمی‌گیرد. این موضوع، هرچند که در سطح بین‌المللی مطرح است و شمول آن، بیشتر متوجه کشورهای است که دارای سطح شغلی بالایی در این حوزه هستند، لیکن نمی‌توان سرایت اثرهای جانبی آن را بر حوزه‌های شغلی ملی نادیده گرفت.
- ریزش منابع انسانی دریانورد به لحاظ سختی و شرایط کار در دریا، هرچند که از حیث برنامه‌ریزی هنوز به نتایج کاربردی نرسیده است.
- افزایش هزینه‌های آموزشی برای پرورش و تربیت دریانورد که خاصه از زمان اجرای کنوانسیون ۹۵ STCW سال ۲۰۰۲ میلادی تمامی کشورهای تامین‌کننده منابع انسانی دریانورد با آن مواجه شده‌اند.
- کاهش نرخ جذب منابع انسانی دریانورد به لحاظ عدم توازن مالی بین هزینه‌های آموزشی و عمر مفید شغلی و درآمد.

- موضوع بازنگری مجدد (۲۰۰۸ میلادی) بر استانداردهای آموزشی از سوی STCW که صرف‌نظر از اهمیت مثبت آن در بخش کیفیت آموزش‌ها، می‌باید خود را برای مقابله با اثرات احتمالی بر نرخ جذب و به‌کارگیری دریانوردان که «کاهش» را به دنبال دارد، آماده کرد.
- شرایط خاص مربوط به سختی کار دریا، که در حوزه‌ی دریانوردی، از اثرگذاری بالایی در کاهش نرخ ادامه‌ی اشتغال دریانوردان، به محض نایل آمدن به رده‌های بالا (فرماندهی و سرمهندسی و یا افسرمهندسی یا عرشه) و کسب تجربه‌ی محیطی، برخوردار است. این دسته از منابع انسانی آموزش دیده برای «کار دریا»، بر اساس سختی کار دریا و دوری از خانواده خواهان تصدی مشاغل در خشکی می‌شوند.
- پرداختن به ملاحظه‌ها، دقایق و تاکیدهای فوق، ضرورت توجه به موضوع «استراتژی منابع انسانی» را پیش روی سازمان‌های دریایی (در کشور ما، سازمان بنادر و کشتی‌رانی) و شرکت‌های حمل و نقل دریایی (در کشور ما، مجموعه شرکت ملی نفتکش و شرکت (گروه) کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران) قرار می‌دهد.

۸-۱ استراتژی منابع انسانی دریاورد

استراتژی منابع انسانی شامل فلسفه‌ی اصولی در چگونگی «مدیریت افراد» در سازمان و برگردان این فلسفه به صورت خط‌مشی‌ها و سیاست‌های مرتبط با منابع انسانی دریاورد است. این مقوله، سبب می‌شود که خط‌مشی‌ها و سیاست‌های منابع انسانی، هم‌سو و منطبق با راهبردهای سازمانی و ویژگی‌های خاص و نیازهای حرفه‌ای دریاوردی وضع شوند.

این اصول، مورد تاکید قرار می‌دهند که «استراتژی سازمانی» بدون در نظر گرفتن «استراتژی منابع انسانی»، قابل تحقق و دسترسی نیستند.^۱

راهبردهای منابع انسانی در حوزه‌ی دریاوردی، به طور معمول می‌باید «رفتار محور» باشد و به صورت همه جانبه‌ای با تاکید بر «نیازهای شغل و حرفه دریاوردی، تجزیه و تحلیل حرفه از حیث شرایط داخلی، شرایط بیرونی و مسایل رفتاری، همچنین مباحث مربوط به آموزش و پرورش منابع انسانی دریاورد و انگیزه‌های کاری»، مدل‌های مربوط به تجزیه و تحلیل شغل و رفتار کارکنان (دریاوردان) برای دستیابی به اهداف سازمان و شرکت‌های حمل و نقل دریایی و پیرو آن، تشخیص و تبیین خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها را، مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد.

منطق این فرایند بر این اساس است که اگر خصایص و مهارت‌های مدیریتی، در حوزه‌ی منابع انسانی دریاورد، هم‌سو با استراتژی سازمانی و شرایط کار دریایی باشد، در این صورت، عملکردهای سازمانی سطح بالا، به وجود خواهند آمد.

^۱ - جهت اطلاع بیشتر ر. ک. به:

Handy, L. Batnham, L., Panter, S. and Wnhard, A(1989) "Beyond the personnel function –the strategic management of humman resources" Journa(of European Industrial Training , Vol .13. NO. 1.

خروجی حاصل از این منطق این است که توجه به موضوع منابع انسانی دریانورد، خاصه، آن هنگام که در چارچوب مسایل مرتبط با جذب، آموزش، پرورش و نگهداری، اندیشه می‌شود ضرورت دارد تا این توجه بر اساس الف) استراتژی سازمانی و ب) شرایط و ویژگی‌های خاص حرفه دریایی صورت پذیرد.

انطباق با این منطق، کمک می‌کند تا استراتژی منابع انسانی، در حوزه‌ی دریانوردی، فقط «رفتارها» را هدف قرار ندهد. بلکه از طریق تغییر رفتار، دگرگونی‌هایی را در فرهنگ سازمان به وجود آورد. بنابراین، هدف، در استراتژی منابع انسانی دریانورد، که می‌باید از طریق آموزش و پرورش و تربیت، به آن دست یافت، عبارت خواهد بود از «تغییر نگرش» نسبت به روش‌های جاری انجام کارها و تلاش در «تغییر رفتارها»، به نحوی که به «نیازهای حرفه دریانوردی» پاسخ‌گو باشند.

دسترسی به چنین موقعیتی محتاج به اعمال توجه عمیق به موضوع آموزش به عنوان یکی از ابعاد ضروری در رابطه با فرایند تدوین «مدیریت منابع انسانی» است و لذا، آنچه که در حوزه‌ی دریانوردی حایز اهمیت می‌نماید، پرداختن به موضوع «آموزش»، در قالب تدوین «استراتژی و مدیریت منابع انسانی» است.

۹-۱ بررسی نقش و اثر آموزش در حوزه‌ی دریانوردی

آموزش و استراتژی منابع انسانی دریانورد

– سوابق و پیشینه‌ها.

دریانوردان، طی قرون متمادی و در حین انجام سفرهای دریایی، حرفه خود را به افراد کم تجربه و از طریق چهره به چهره، آموزش می‌دادند. آموزش دیدگان، جوانان و نوجوانانی بودند که به لحاظ وجود نوعی ارتباط فامیلی یا جغرافیای زیستی، حرفه‌ی دریانوردی را آغاز و با سرمشق قرار دادن تعلیمات دریانوردان با تجربه، به تدریج، وارد به این حرفه می‌شدند.

با آغاز قرن ۱۹ میلادی آموزش دریانوردی با رویکرد نظامی‌گری در مراکز آموزشی نظامی طرح‌ریزی و به صورت رسمی، جزو برنامه‌های آموزش نظامی در حوزه‌ی «نیروی دریایی» قرار گرفت. بر این اساس و تا پیش از ورود به قرن بیستم، آموزش‌های دریانوردی، تحت نظام نیروی دریایی کشورهای صاحب نیروی دریایی صورت می‌گرفت و صاحبان قدرت دریایی نیز به طور عمده کشورهای چون انگلیس، پرتغال، اسپانیا، هلند، فرانسه و آلمان بودند.

نقش «نظامی‌گری» غالب بر رفتارهای دریایی بود و بر همین اساس فعالیت‌های تجاری نیز در چارچوب فعالیت‌های نظامی تعریف می‌شدند و اگرچه مراکز آموزش‌های ساحلی نیز برای تربیت دریانوردان به تدریج و از سال‌های پایانی قرن ۱۹ میلادی آغاز به کار نمودند، لیکن، بخش عمده‌ی آموزش‌ها متوجه آموزش‌های نظامی بود.

در بخش مربوط فعالیت‌های دریانوردی منطقه‌ای و ساحلی کشورها، که به طور عمده به وسیله‌ی شناورهای بومی و با ظرفیت‌های بین ۶۰-۵۰ تا حداکثر ۱۰۰۰-۸۰۰ تن، صورت می‌گرفت، آموزش‌ها، به طور کامل به شیوه‌ی استاد و شاگردی (کارگاهی) انجام می‌شد. در این فضای شغلی، نوجوانان و جوانان از سنین ۱۴۰۱۳ سالگی و حداکثر ۱۷-۱۶ سالگی، ورود به شناورها داشته و برحسب قابلیت‌های فردی، بر این حرفه و اصول فنی آن، مسلط می‌شده‌اند.

عمده‌ی تاریخ آموزش، وابسته به نوع اول فعالیت‌های دریانوردی، یعنی کلاس نیروی دریایی کشورها می‌باشد.

در این کلاس (کلاس نیروی دریایی)، آموزش‌ها، در قالب آموزش‌های نظامی بود و از آنجا که اشراف، نُجبا و شاهزادگان، عمده‌ترین رده‌های بالای نظامی را تشکیل می‌دادند، نیروی دریایی، به عنوان یک سرآمد نخست حرفه‌ی نظامی‌گری، جایگاه ویژه‌ای، قبل از سواره نظام و پیاده‌نظام داشت. بعدها و با وجود آمدن نیروی هوایی، تا حدود قابل توجهی و به تدریج، سرآمدی جایگاه نیروی دریایی، به نیروی هوایی منتقل شد. در طی دوران مورد اشاره، فرماندهان نظامی شناورها، که وظایف اصلی فرماندهی را ایفا می‌کردند و مصدری امور شناور را برعهده داشتند. به طور عمده در دانشکده‌ها، دانشگاه‌ها و یا مراکز آموزشی نظامی دوره دیده بودند و در قالب ادوار آموزشی افسری، رشته‌های فرماندهی شناور و مهندسی را سپری می‌کردند.

ملوانان، از دو بخش تشکیل می‌شدند که یا به صورت اجبار، برای خدمت به شناورهای نیروی دریایی گمارده می‌شدند^۱ و یا آن‌که بنابر انتخاب خود و در قالب فعالیت‌های حرفه‌ای ماجراجویانه^۲، حرفه‌ی ملوانی را برمی‌گزیدند.

این دسته از منابع انسانی، به طور کامل، به کار بدنی (دیدنی) پرداخته و لذا، آموزش خاصی نیز برای آنان مطرح نبوده است.

اوج این نوع از عملکردها، طی دوران‌های مربوط اکتشافات راه‌های آبی و سرزمین‌ها و دوران استعمار نظامی اروپاییان در مشرق زمین تا پایان قرن هجدهم میلادی و آغاز قرن نوزدهم میلادی وجود داشته است. فرماندهان نظامی شناورهای نیروی دریایی کشورهایی چون انگلستان، پرتغال، هلند و فرانسه و اسپانیا و

۱- یک نمونه از مشخصه‌های افراد متعلق به این بخش کار اجباری راه، کسانی تشکیل می‌دادند که در دادگاه‌های عمومی کشورها و یا دیگر محاکم قضایی، محکوم به حبس‌های طولانی مدت و یا اعدام می‌شده‌اند. این افراد تحت شرایط خاصی، برای کار در شناورهای نظامی انتخاب و اعزام می‌شدند. محیط شناور، محیطی برای زندگی دوباره‌ی آنان بود و از این حیث، اطاعت محض و دستورپذیری داشتند.

۲- یک نمونه از افراد عضو این مجموعه را کارورزانی تشکیل داده که در ازای دریافت مبلغی مشخص، برای یک زمان مشخص وارد حرفه دریانوردی، در قالب فعالیت‌های ملوانی می‌شده‌اند.

ایتالیا، که از شاهزادگان و نجبا و اشراف دربار تشکیل شده‌اند، با کشتی‌های نظامی نیروی دریایی سرزمین ملى خود به خاور دور، افریقا، آسیا و امریکا (سرزمین جدید) و هندوستان پا گذاشته و آن سرزمین‌ها را به عنوان سرزمین متصرفه‌ی نظامی، جزو مایملک ارضی خود محسوب می‌کرده‌اند. کثیری از فرماندهی سرزمین‌هایی چون سرزمین‌های افریقایی، استرالیایی، نیوزلندی، هند و چین و «هندوچین» به عنوان فرماندهی این ایالات تصرف شده تا سال‌های سال، به عنوان مستعمره، جزو مایملک کشورهای اروپایی محسوب می‌شدند. فرماندهان این سرزمین‌ها همان فرماندهان نظامی شناورها، بودند که از بین شاهزادگان و یا وابستگان درجه‌ی یک دربار کشورهای اروپایی و یا افسران ارشد نظامی نیروی دریایی انتخاب شده و با استقرار خود، «نظام فرماندهی ایالات دور» را ساماندهی و رهبری می‌کرده‌اند.

فرایند آموزش افسران، همه، آنچه بوده است که از طریق نیروی دریایی و با تاکید نظامی‌گری تدریس می‌شده است. در این فرایند، تمامی مفاهیم از منشا نظارت فرماندهی و نظم نظامی‌گری ناشی شده و لذا، ساختارهایی برخاسته از سیستم مدیریت شناور و در نتیجه مدیریت آموزش جاری نبوده است.

با گسترش فعالیت‌های تجاری شناورها که در پی حضور نسل جدید شناورها از ۱۸۵۰ میلادی به بعد اتفاق افتاد، به تدریج هم‌عرض با فعالیت‌های نیروی دریایی، فعالیت‌های این بخش نیز رونق گرفت و صاحبان خطوط کشتی‌رانی، که همان افراد برخوردار از کشتی‌های کوچک حمل بار منطقه‌ای بودند به وجود آمدند.

با ورود به قرن بیستم و رخداد جنگ اول جهانی (۱۹۱۴-۱۹۱۸)، نظام مدیریتی نیروی دریایی در حوزه‌ی کشتی‌رانی غیرنظامی مطرح شد اما تا دهه‌ی دوم قرن بیستم، ماهیت آموزش‌ها، از سوی نظام نیروی دریایی، هدایت و برنامه‌ریزی می‌شد.

با تشکیل سازمان جهانی دریانوردی (I. M. O) که در قالب طرح‌های توسعه‌ای و ساختاری سازمان ملل متحد عهده‌دار و متولی سیاست‌گذاری و مدیریت بین‌المللی و واحد امور دریایی - بندری، محیط زیست دریایی، ایمنی و امنیت، آموزش، بهداشت و گردید، سیستم آموزش از چارچوب سیستم تصدی‌گری و برنامه‌ریزی نظامی نیروی دریایی خارج و در چارچوب فعالیت دانشگاه‌ها و کالج‌ها و مراکز آموزش دریانوردی، موسسه‌های خصوصی، هنرستان‌های فنی حرفه‌ای و انستیتوها تعریف شد.

هرچند که می‌باید ریشه‌ی اصلی آموزش‌ها و پُست‌های جدید را در همان نظام و سیستم پیشین جستجو کرد^۱ اما تفاوت‌های بنیادین آن را، که در موارد زیر قابل خلاصه است، می‌توان احساس کرد.

• تدوین سیستم «آموزش» برپایه‌ی رویکردهای «برنامه‌ریزی آموزشی» منطبق بر نظام‌نامه‌ی آموزشی کلاسیک (دانشگاهی).

• تدوین نظام «مدیریت منابع انسانی» و در مجموعه‌ی آن تعریف مدیریت آموزش.

• جاری سازی مفهوم عملکردی «مدیریت» به جای «ریاست» و ناشی از آن تقسیم‌بندی مراتب شغلی -

حرفه‌ای در شناور در قالب سه ساختار الف) پشتیبانی^۲ ب) عملیاتی^۳ و ج) مدیریت^۴ و وابسته نمودن هر بخش به جریان و حوزه‌های خاص و مشخصی از آموزش.

• تعریف ساختارهای حمایتی در قالب سازمان خشکی و مدیریت‌های ویژه هم‌چون مدیریت منابع

انسانی، مدیریت پشتیبانی و خدمات، مدیریت بازرگانی، مدیریت امور مالی و اداری، مدیریت برنامه‌ریزی،

مدیریت رفاه، مدیریت خانواده کارکنان، مدیریت فرهنگی، مدیریت بهداشت و سلامت کارکنان، مدیریت

ترافیک، مدیریت آموزش، مدیریت امور بازنشستگی و بیمه، مدیریت امور عمومی کارکنان و وضع

اسلوب‌های خاص که تابعی از نظام «مدیریت» و «آموزش» می‌باشد.

• استاندارد سازی مفاهیم و عناوین آموزشی، مدارک دریانوردی، ادوار آموزشی و برنامه‌ریزی

آموزشی.

• تمرکز گرایشی و تدوین نظام واحد (استانداردسازی) برای آزمون‌ها و امتحانات و صدور

گواهی‌نامه‌ها.

• الزام‌گذاری به نظام آموزش و استقرار سیستم تضمین کیفیت‌های آموزشی از طریق کنوانسیون‌ها^۱.

^۱ - به عنوان مثال، واژه‌ی «افسر» و اطلاق آن به رده‌های حرفه‌ای - تخصصی (به جز ملوانان)، برخاسته از چارچوب ساختاری دوره‌های آموزشی پیشین می‌باشد که وجاهت خود را در چارچوب سیستم جدید، کماکان حفظ کرده است. هم‌چنین است تاکید بر روش‌های آموزش، training کارگاهی، چهره به چهره و نظام سازمانی «فرماندهی» شناور.

^۲ - انجام وظایف پشتیبانی، برعهده‌ی ملوانان (در گروه‌های مختلف حرفه‌ای) می‌باشد.

^۳ - انجام وظایف عملیاتی، برعهده‌ی کادرهای فنی مربوط به قسمت‌های عرشه و موتور (مهندس سوم و چهارم و پنجم، تکنسین‌ها، تعمیرکاران، مسوولان پمپ و ...) تعریف شده است.

^۴ - کاپیتان (فرماندهی)، افسر اول سرمهندسی کشتی و (افسر) مهندس دوم، شمول آن را تشکیل می‌دهند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

سازمان جهانی دریانوردی در سال ۱۹۷۱، طی نشست‌های تصمیم‌گرفت با برگزاری کنفرانس مقاله‌نامه‌ای در مورد استانداردهای آموزش و صدور گواهی‌نامه‌های تدوین و آن را به نمایندگان کشورهای عضو، ابلاغ دارد.

مقاله‌نامه نهایی در سال ۱۹۷۸ تحت عنوان STCW 1978، حداقل استانداردهای لازم را به کشورهایی که ملزم به رعایت آن بودند را، مشخص نمود. مقاله‌نامه STCW 1978 در ۲۸ آوریل ۱۹۸۴ میلادی لازم‌الاجرا گردید. ضمن این‌که ۱۴۴ کشور که ۹۸/۴۵ درصد از تناژ ناوگان جهانی دریایی را در اختیار داشتند، آن را مورد تایید قرار دادند.

به طور طبیعی و برحسب نوع برخورد کشورهای عضو با آن، هم‌چنین اقدام کشورها در شکل اجرا و پیاده‌سازی و کاستی‌های آن، اصلاحات چندی تنظیم و به تدریج زمینه‌های تکامل آن فراهم گردید تا آن‌که، تحت برنامه پیشنهادی دبیر کل I.M.O²، زمان برگزاری کنفرانس بازنگری ژوئیه ۱۹۹۵ تعیین شد.

— سیستم آموزش در کشور (واحدها و مراکز آموزشی).

آموزش دریایی نیز در ایران، مانند اکثر کشورها، ابتدا از نیروی دریایی آغاز شد و پس از آن و با حضور ناوگان تجاری و هم‌چنین شکل‌گیری فرایندهای خاص آن در فضای بین‌المللی، ضرورت آموزش منابع انسانی خاص عملیات دریانوردی تجاری مطرح گردید. به این ترتیب موسسه‌ها، دانشگاه‌ها، انستیتوها و هنرستان‌های آکادمیک (غیرنظامی) آموزشی، احساس و به صورت رسمی، آغاز به فعالیت نمودند.

نخستین آموزشگاه با عنوان مرکز آموزش درجه‌داری نیروی دریایی در خرمشهر به سال ۱۳۱۲ خورشیدی (۱۹۳۳ میلادی) تاسیس شد. این مرکز در سال ۱۳۴۲ به بندرانزلی انتقال یافت و به این ترتیب، ماموریت اجرای آموزش در نیروی دریایی، برعهده پایگاه دریایی انزلی گذاشته شد و تشکیلات نیروی دریایی شمال، به «مرکز آموزش و پایگاه دریایی بندرانزلی» تغییر نام داد. مرکز آموزش افسری نیروی دریایی نیز در سال ۱۳۴۵ در بندرانزلی تاسیس و اولین گروه از دانشجویان خود را به صورت بورسیه و به

^۱ - در این خصوص می‌توان به الزامات کنوانسیون ۹۵-STCW اشاره کرد.

^۲ - دبیرکل وقت «ویلیام اونیل» بوده است.

منظور حضور در سه ارگان دریایی کشور^۱، به خارج از کشور اعزام داشت. در سال ۱۳۵۱ خورشیدی، پس از انجام بررسی‌های لازم در سیستم آموزشی کشورهای اروپایی (انگلستان، یونان، آلمان، بلژیک و هلند) و آمریکا، طرح جامع گسترش آموزش نیروی دریایی ارایه و در سال ۱۳۵۲ آموزشگاه‌های تخصصی نیروی دریایی، به تدریج و تا سال ۱۳۵۶، در کشور به وجود آمدند. هدف این مراکز آموزشی، آموزش کادر درجه‌داران نیروی دریایی و تعلیم نیروهای متخصص در رشته‌های دریانوردی و علوم دریایی بود.^۲

• مرکز آموزش تخصص‌های دریایی

با انتقال مرکز آموزش درجه‌داری نیروی دریایی از خرمشهر به بندرانزلی، که در سال ۱۳۴۲ اتفاق افتاد، ماموریت اجرای آموزش در نیروی دریایی برعهده‌ی این پایگاه گذاشته شد. با گذشت چند سال و در سال ۱۳۵۱، پس از مطالعه و تحقیق در سیستم آموزش کشورهای پیشرفته جهان، «طرح جامع گسترش آموزش نیروی دریایی» پی‌ریزی شد. اهداف این مرکز به شرح زیر بودند:

- آموزش و پرورش کادر درجه‌داری نیروی دریایی در مقاطع کارآموز رسته، تخصصی و سرپرستی
- آموزش منابع انسانی برای سایر ارگان‌های دریایی کشور
- مطالعه و تحقیق پیرامون گسترش آموزش‌ها برای تامین نیازهای تخصصی برای سایر فعالیت‌های دریایی.

در این مرکز، دانش‌آموزان دارای مدرک پایان دوره راهنمایی، که بر اساس گزینش از بین داوطلبان وارد به خدمت در نیروی دریایی (بر اساس ضوابط استخدامی خاص نیروی دریایی) می‌شدند، سه مرحله‌ی آموزشی را، با بهره‌گیری از کلاس‌های نظری و کارآموزی حرفه‌ای، پشت سر می‌گذاشتند و پس از آن، به سیستم (نظام رسمی نیروی دریایی) وارد می‌شدند.

از جمله‌ی آموزش‌های این مرکز می‌توان به، آموزش‌های نظامی، ترابری، ضد زیردریایی (آموزش کارآموز رسته نظام)، تدارکات دریایی (آموزش کارآموز رسته) و رسته‌های امور مالی و پرسنلی، هم‌چنین

^۱ - سه ارگان موردنظر عبارت هستند از سازمان بنادر و کشتیرانی، شرکت ملی کشتیرانی آریا و شرکت ملی نفتکش ایران.

^۲ - آموزشگاه نظامی، مرکز آموزش ترابری، مرکز آموزش ضد زیردریایی، مرکز آموزش تدارکات دریایی، مرکز آموزش غواصی، مرکز آموزش راه و عملیات و مرکز آموزش توپخانه و ملوان از آن جمله هستند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

آموزش غواصی، راه و عملیات، توپخانه و ملوانی (که آموزش‌های ملوانی پرسنل شرکت شیلات، نفت‌کش، فلات قاره، سازمان بنادر و کشتیرانی، شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران^۱ را در برمی‌گرفته است) اشاره کرد.

• دانشگاه علوم دریایی و دریانوردی چابهار

ابتدا با عنوان مرکز آموزش علوم دریایی و دریانوردی، در سقف و ساختار یک دانشکده، از مجموعه‌ی دانشگاهی دانشگاه زاهدان، با همکاری دانشگاه ساوت همپتون انگلستان و دانشگاه زاهدان، در سال ۱۳۵۶ آغاز به فعالیت نمود.

این دانشکده در سال ۱۳۵۶، با پذیرش ۲۵ نفر دانشجو به صورت رسمی به فعالیت آموزشی خود پرداخت. پس از وقفه‌ای که بین سال‌های ۱۳۵۹ تا ۱۳۶۲ برای ادامه‌ی فعالیت آن پیش آمد شد، و به موجب تخصصی بودن آموزش‌های آن از دانشگاه زاهدان (دانشگاه سیستان و بلوچستان) منفک گردید.

در حال حاضر (آذر ماه ۱۳۸۶) جریان آموزشی آن، تحت عنوان «دانشگاه دریانوردی علوم دریایی چابهار» با برخورداری از ۳ دانشکده (دانشکده مهندسی دریا، مدیریت حمل و نقل دریایی و علوم دریایی) ادامه دارد.^۲ این دانشگاه مفاد کنوانسیون استانداردهای آموزشی دریانوردی (STCW)، که در سال ۱۳۷۵ جمهوری اسلامی ایران به آن پیوسته است را رعایت می‌کند.^۳

در سال ۱۳۶۷ رشته‌ی مهندسی کشتی برای این مرکز آموزشی در نظر گرفته شد که به لحاظ کمبود امکانات در چابهار، در زاهدان اقدام به پذیرش دانشجو نمود تا آن‌که در سال ۱۳۷۷ با پذیرش ۲۴ نفر دانشجو به چابهار منتقل شد. در سال ۱۳۷۶ نیز رشته‌ی «مدیریت کمیسری دریایی» و در سال ۱۳۸۰ رشته‌ی بازرگانی دریایی، فعالیت خود را آغاز نمودند.

^۱ شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، قبل از انقلاب، با عنوان شرکت ملی کشتیرانی آریا فعالیت داشته است.

^۲ در صفحه پیوست آمده است.

^۳ مفاد این کنوانسیون از بهمن ماه سال ۱۳۸۰ برای تمامی ارگان‌های دریانوردی و مراکز آموزشی لازم الاجرا شده و تمامی حوزه‌های مربوط به فعالیت‌های آموزشی، دانشجویی، پژوهشی و اداری و مالی، تحت‌تاثیر آن قرار گرفته‌اند.

• دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

دانشگاه دریایی امام خمینی (ره)، به عنوان مجموعه‌ای تحت پوشش نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران در مهر ماه سال ۱۳۶۰، با هدف پذیرش دانشجو از طریق کنکور سراسری و هماهنگ با وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، فعالیت خود را آغاز کرد.

این دانشگاه، با دارا بودن چهار دانشکده (ناوبری و فرماندهی کشتی - مهندسی عرشه - در دو شاخه‌ی ناوبری نظامی و تجاری^۱، مهندسی الکترونیک و مخابرات دریایی، مهندسی کشتی، مدیریت و کمیسر دریایی) و با برخورداری از آزمایشگاه‌های مجهز^۲، کتابخانه، آسمان‌نما و دیگر امکانات موردنیاز، اشتغال به امر آموزش دریانورد دارد.

دارندگان مدرک تحصیلی پیش‌دانشگاهی در رشته‌های ریاضی - فیزیک و علوم تجربی می‌توانند، از طریق شرکت در کنکور سراسری و انتخاب رشته‌های تحصیلی این دانشگاه، در صورت موفقیت و دسترسی به امتیاز برتر، نسبت به سایر شرکت‌کنندگان که رشته‌های تحصیلی این دانشگاه را انتخاب کرده‌اند، با توجه به ظرفیت‌های خاص هر رشته، به منظور ادامه‌ی تحصیل، به این دانشگاه وارد شوند.

هم‌چنین، دیگر دانش‌آموزان در مقطع تحصیلی پیش‌دانشگاهی، که در رشته‌ی علوم انسانی فارغ‌التحصیل شده‌اند می‌توانند به منظور ادامه‌ی تحصیل، رشته‌ی مدیریت و کمیسر دریایی را در کنکور سراسری انتخاب کنند^۳.

موسسه‌ی آموزشی کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران.

این موسسه، با هدف آموزش دریانورد برای ناوگان تجاری ملی در سال ۱۳۶۹ تاسیس گردیده است و از آنجا که، موسسات آموزشی دریانوردی نیازمند به منطبق نمودن خود با نیازهای روزآمد

^۱ - شاخه ناوبری تجاری، اهتمام به تامین افسران ناوبر و فرماندهی کشتی‌های شرکت ملی نفتکش ایران، کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران، موسسه بین‌المللی دریانوردی قشم و شیلات دارد.

^۲ - آزمایشگاه‌ها برای معماری کشتی، سیالات، دیگ بخار، مدرسه آتش‌نشانی، کمک‌های اولیه و دیگر نیازهای آموزشی می‌باشند.

^۳ - این دانشگاه، از سازمان‌هایی چون سازمان بنادر و کشتیرانی، موسسه بین‌المللی دریانوردی آفرین قشم، شرکت ملی نفتکش ایران و دیگر ارگان‌های دریایی، دانشجویی بورسیه نیز می‌پذیرد. فارغ‌التحصیلان بامدرک کارشناسی و پس از فراغت از تحصیل و سپری نمودن دوره‌های کوتاه مدت، به منظور دریافت گواهینامه بین‌المللی شایستگی دریانوردی، به سازمان بنادر و کشتیرانی، معرفی می‌شوند.

هستند، فعالیت‌های این مرکز آموزشی نیز برای دهه‌ی ۸۰ مورد بازنگری و توسعه قرار گرفت که به دنبال آن، آموزش کارکنان خشکی، برای عملیات بندری و لجستیک در دستور کار آموزشی این موسسه قرار گرفت. در مجموع، می‌توان فعالیت‌های آموزشی این موسسه را به دو گروه اصلی آموزش‌های دریانوردی و کارکنان خشکی و ۷ گروه فرعی (زیر مجموعه‌ی فعالیت‌های اصلی) تقسیم‌بندی کرد که شامل موارد زیر می‌باشد.

- دوره‌های بلندمدت دریانوردی که ارزش علمی این دوره‌ها، معادل با کارشناسی، تعیین می‌شود.
- دوره‌های تکمیلی افسری.
- دوره‌های تکمیلی کاربردی
- دوره‌های کوتاه مدت دریانوردی (عملیاتی - کاربردی).
- دوره‌های عملیات بندری و لجستیک.
- دوره‌های بلند مدت، که از حیث ارزش علمی دانشگاهی، معادل با کاردانی - کارشناسی ناپیوسته - ارزیابی می‌شود.

▪ دوره‌های کوتاه مدت کاربردی کارکنان خشکی (آموزش‌های حین خدمت).

آموزش‌ها در مراکز آموزش موسسه در تهران و بوشهر^۱ برگزار می‌شود و در همین زمینه، گروه‌های آموزشی موسسه برای آموزش‌های عرشه، موتور، الکترونیک و مخابرات، عملیات بندری و لجستیک و آموزش‌های عمومی تشکیل شده‌اند.

• دانشکده مهندسی کشتی‌سازی و صنایع دریایی دانشگاه امیرکبیر

دانشکده مهندسی کشتی‌سازی و صنایع دریایی، با پذیرش ۴۴ نفر دانشجوی در رشته‌ی مهندسی کشتی‌سازی و با هدف تامین نیاز صنایع دریایی در بخش کشتی‌سازی از سال ۶۶-۱۳۶۵، در شهر بندرعباس آغاز به کار کرد.

در سال ۱۳۶۷ اقدام به راه‌اندازی رشته‌ی مهندسی کشتی نمود.

دانشجویان این دانشکده از طریق کنکور سراسری و از بین دارندگان مدرک تحصیلی پیش‌دانشگاهی در رشته‌ی ریاضی - فیزیک در دو رشته‌ی مهندسی کشتی‌سازی و مهندسی کشتی پذیرفته می‌شوند.

^۱ - دوره‌های آموزشی موسسه در دو مرکز آموزش تهران و مرکز آموزش بوشهر برگزار می‌شود.

مدارج بالاتر تحصیلی (تحصیلات تکمیلی)، برای سه رشته‌ی مهندسی هیدرومکانیک کشتی، سازه کشتی و مهندسی سازه دریایی، تا مقطع کارشناسی ارشد و برای رشته‌ی مهندسی دریا تا مقطع دکتری دانشجوی می‌پذیرند.

• دانشکده مکانیک گروه دریا، دانشگاه صنعتی شریف

این دانشکده در سال تحصیلی ۶۵-۱۳۶۴، در زمینه‌ی صنایع دریایی، از بین فارغ‌التحصیلان رشته‌ی مکانیک دانشگاه‌ها، یک دوره کارشناسی ارشد برگزار نمود^۱. پس از آن، در رشته‌ی مکانیک با گرایش صنایع دریایی و کشتی‌سازی اقدام به پذیرش دانشجوی شد.

• دانشگاه علوم دریایی خرمشهر

رشته‌های تحصیلی در این دانشگاه شامل زیست‌شناسی دریا، مهندسی منابع طبیعی با گرایش‌های شیلات، محیط‌زیست، بوم‌شناسی و تکثیر و پرورش آبزیان، فیزیک دریا، علوم دریایی و اقیانوسی می‌باشد. با توجه به نوع رشته‌های تحصیلی، سهم دانشجویان دختر در این دانشگاه قابل توجه است.

• مجتمع آموزش علوم دریایی محمودآباد

این مجتمع در سال ۱۳۶۳ در زمینه‌ی آموزش‌های دریایی فعالیت خود را آغاز نمود و از سال ۶۹-۱۳۶۸ با توجه به تشکیل دانشگاه صنعت نفت، به عنوان یکی از دانشکده‌های آن، به ادامه‌ی فعالیت پرداخت. برگزاری دوره‌های بلند مدت در مقاطع افسر دومی عرشه و مهندسی سوم موتور از جمله‌ی عناوین آموزشی آن است^۲.

داوطلبان ورود به این دانشکده با معرفی شرکت‌های دریایی مانند شرکت بین‌المللی آفرین قشم جذب می‌شوند. فارغ‌التحصیلان مقاطع مختلف در ارگان‌های دریایی، هم‌چون شرکت ملی نفت‌کش ایران، شرکت نفت فلات قاره و شرکت پایانه‌های صادرات مواد نفتی، مشغول به خدمت می‌شوند^۳.

^۱- این دوره‌ی آموزشی با پذیرش ۱۶ نفر دانشجوی و با همکاری سازمان گسترش و نوسازی وقت آغاز به فعالیت نمود.

^۲- این دانشکده پیش‌بینی آموزشی برای رشته‌های مخابرات دریایی و برق را در دستور کار خود دارد.

^۳- فعالیت‌های آموزشی این مرکز، به سه بخش بلند مدت، کوتاه مدت و دوره‌های ضمن خدمت تقسیم می‌شوند و مجوز برگزاری برای ۱۷ دوره تخصصی را در شمول فعالیت‌های آموزشی خود دارد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

این مجتمع آموزشی دارای سیمپلاتورهای نیروی رانشی کشتی از نوع دیزل و بخار، سکان و هدایت کشتی، IG، کنترل (PLC)، الکترونیک بویلر، ناوبری و کارگاه‌های ملوانی و کشتی‌داری و برق و الکترونیک می‌باشد.

• مرکز آموزش دریایی وزارت آموزش و پرورش

از سال ۱۳۶۲، وزارت آموزش و پرورش اقدام به تاسیس هنرستان‌های علوم و فنون دریایی در سه رشته‌ی ناوبری، الکترونیک و مخابرات دریایی و مکانیک موتورهای دریایی نموده است. فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها می‌توانند در ناوگان تجاری کشور شامل کشتی‌های بازرگانی، مسافربری، تانکرهای نفت‌کش، شناورهای صیادی و خدمات بندری مشغول به کار شوند. این هنرستان‌ها، در پنج استان ساحلی کشور مستقر هستند که برای مقاطع دیپلم و فوق‌دیپلم، هنرجو می‌پذیرند. اولین هنرستان علوم و فنون دریایی در بندرانزلی تاسیس شد و پس از آن برای پنج استان ساحلی دیگر گسترش یافت. در حال حاضر تعداد پنج هنرستان و سه آموزش‌سکده، زیر نظر وزارت آموزش و پرورش مشغول فعالیت در زمینه‌ی آموزش‌های دریایی هستند.

• دانشگاه آزاد اسلامی - واحد خارک

این واحد آموزشی در سال ۱۳۶۷ تاسیس شد که در سال ۱۳۶۸، با پذیرش دانشجو برای رشته تحصیلی دریانوردی (عرشه) آغاز به فعالیت نمود^۱. این دانشگاه در حال حاضر دارای سه رشته تحصیلی (کارشناسی) دریانوردی، مدیریت و کمیسر دریایی، مدیریت بازرگانی دریایی و یک رشته برای مقطع تحصیلی کاردانی در رشته‌ی مدیریت صنعتی است. بخش قابل توجهی از دانشجویان این واحد آموزشی را دانشجویان بورسیه‌ی شرکت ملی نفت‌کش، کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، سازمان بنادر و کشتیرانی، کشتیرانی ایران و هند و موسسه‌ی بین‌المللی آفرین قشم تشکیل می‌دهند.

^۲ - در دوره اول ۵۰ نفر دانشجو برای رشته تحصیلی دریانوردی عرشه پذیرفته شدند.

فصل دوم

یافته‌های مطالعاتی

بخش دوم

بحث در باره پرسش‌های تحقیق

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

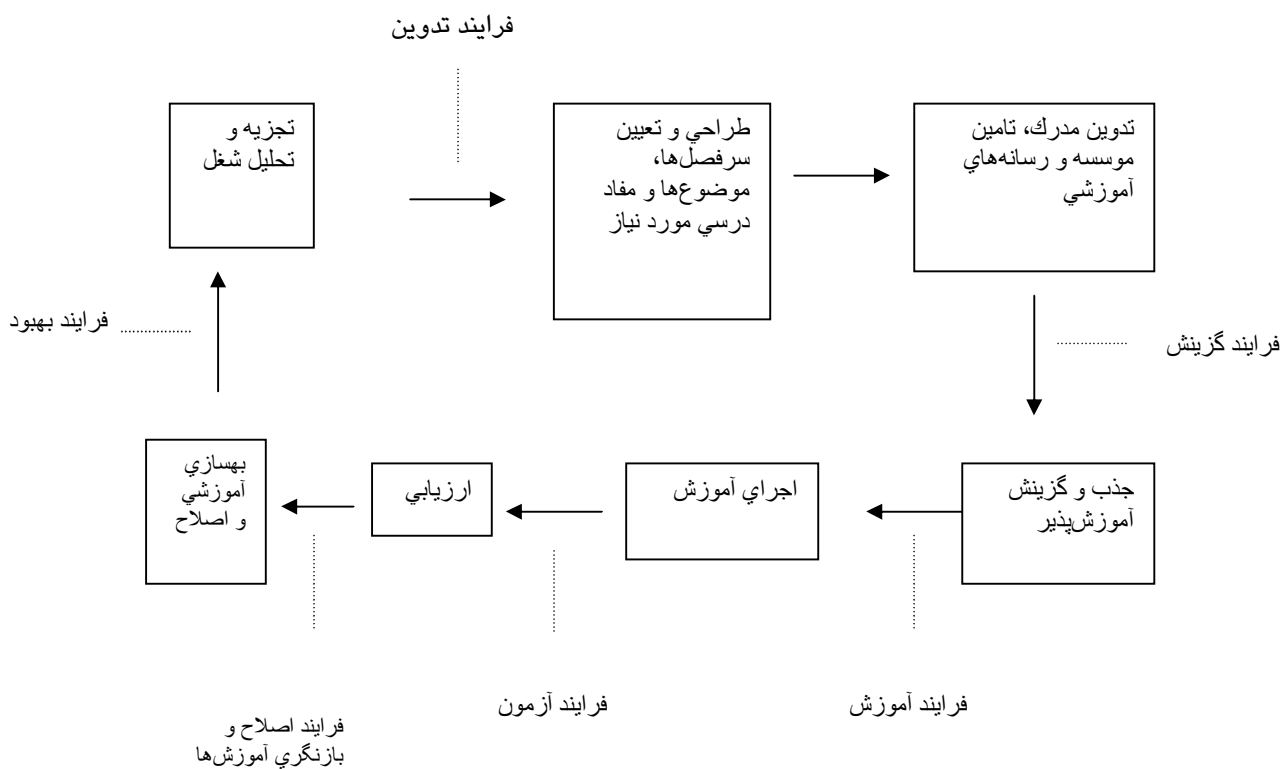
۲- یافته‌های پژوهشی و مطالعاتی (بحث در باره‌ی پرسش‌های تحقیق).

۱-۲ آیا پتانسیل لازم جهت جذب و تربیت منابع انسانی دریانورد در کشور وجود دارد؟

برپایه‌ی سه محور اصلی پژوهشی برای دریافت گزاره‌های مطالعاتی^۱، مشخص گردید که پتانسیل‌های لازم به منظور جذب منابع انسانی دریانورد شامل این عناصر است.

— نظام آموزش بر اساس نیاز شغل که مشتمل بر المان‌های زیر پیش‌بینی و مورد تاکید قرار می‌گیرد.

مدل آموزش:



^۱ - این سه محور که روش جمع‌آوری اطلاعات را در این تحقیق نشان می‌دهند شامل مصاحبه، مطالعه‌ی میدانی و مطالعه‌ی سوابق و پیشینه‌ها (مرور مطالعاتی، که در گزاره‌ی شماره یک همین فصل - فصل دوم - به آن پرداخته شد) می‌باشد. در این گزاره (گزاره شماره ۲ از فصل دوم تحت عنوان یافته‌های پژوهشی و مطالعاتی) با توجه به محورهای اصلی روش تحقیق، یافته‌های مطالعاتی، برای پرسش‌های تحقیق رایج می‌شوند.

در هر جامعه، خط و زبان، از جمله‌ی وجوه اصلی اشتراک در میان افراد است و عامل اصلی انتقال پیام میان فرستنده و گیرنده در یک فرایند ارتباطی منظور می‌شود بر این قیاس، «آموزش» نیز از جمله‌ی وجوه مشترک در میان افراد، در حوزه کار و حرفه محسوب می‌گردد. در حوزه‌ی آموزش به طور کلی و آموزش در بخش دریایی و دریانوردی، اهداف کلی زیر مورد توجه قرار می‌گیرند:

- تعیین سرفصل‌های درسی و مفاد آن.
- استاندارد کردن دوره‌های عمومی، تخصصی، فوق تخصصی و بالاتر (ارشدیت) در سطوح و لایه‌های سنی، سنوات تحصیلی و تجربی برای فراگیری و آموختن.
- ایجاد نظام آموزشی بر اساس نیاز شغل در سطح کشور، در سطح بین‌المللی و در سطوح نیازهای زیربخشی برای هر یک.
- تبیین و تدوین سند همکاری، ارتباطی و آموزشی میان دولت و بخش خصوصی با مراکز آموزشی، دانشگاه، خدمات و صنعت در حوزه‌ی شغل و آموزش.

در حوزه‌ی آموزش‌های دریایی¹ ISD، به عنوان یک سیستم آموزشی تجربه شده برای طراحی، تدوین و ارزیابی، همچنین اصلاح مستمر عمومی (عرضی) یا تخصصی (طولی) فوق‌العاده حایز توجه است. این سامانه، ناظر بر بسیاری از وجه‌های مرتبط با نظام آموزش‌های دریانوردی است که شامل طراحی (برنامه‌ریزی و تعیین هدف‌های موردنیاز حرفه دریانوردی که شامل دانش علمی، دانش فنی، دانش مهارتی، دانش شناخت وظایف می‌گردد)، تدوین (تهیه مدارک آموزشی موردنیاز حرفه دریانوردی که شامل استانداردها، جدول برنامه‌ریزی و تعیین نیازمندی‌های آموزشی، برنامه‌های درسی برای دوره‌های مختلف و رنگ‌ها، آزمون‌های شایستگی می‌باشد)، ارزیابی (به معنای ارزشیابی نتیجه کار آموزش و تاثیر آن بر آموزش پذیران) و اصلاح (به مفهوم اصلاح مستمر دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای روزآمد) می‌شود.

¹ - Instructional System Development

در حوزه‌ی علوم دریانوردی (دریایی)، مفهوم «استاندارد» برای آموزش حرفه، آموزش‌های تخصصی¹ (STS)، استاندارد آموزش دوره² (CTS) و مدارک دریانوردی حایز اهمیت بسیار است. هر یک از مفاد آموزشی فوق برای رده‌های مختلف کادرها (فرماندهی، افسری - اول، دوم، سوم - سرمهندسی، مهندسی - دوم، سوم، چهارم، پنجم - برق و الکترونیک و سرملوانی و ملوانی)، سطحی خاص را به خود اختصاص می‌دهد که دوره‌های مختلف آموزشی (کمک متخصص^۳، متخصص^۴ و سرمتخصصان^۵ و سرپرست^۶) را شامل می‌شود.

• خط‌مشی کلی آموزش‌های دریانوردی.

همگام با گسترش تجارت دریایی و افزایش سطح مبادله‌ی کالا و مواد اولیه از طریق راه‌های دریایی، بر اهمیت آموزش منابع انسانی دریانورد نیز افزوده شده است. به زمانی آموزش دریانوردی به آسانی و از طریق چهره به چهره و در حین عمل (استاد و شاگردی) انجام می‌شد، در حالی که دگرگونی‌های پرشتاب در یک‌صد ساله‌ی پس از جنگ جهانی اول، خاصه بعد از تغییر شرایط بعد از ۱۹۴۵ (خاتمه‌ی جنگ جهانی دوم)، سبب ورود به مراتب و مراحل دیگری در موضوع آموزش‌های دریایی و دریانوردی شده است. به این ترتیب آموزش در حوزه‌ی دریانوردی، نه تنها به یک نیاز قطعی تبدیل شده است، بلکه به عنوان فعالیتی که باید به طور مستمر و مطابق با نیاز شغل، نیاز روزآمد شغل و نیاز تحت نظارت سازمان‌های پایدار بین‌المللی (تخصصی، همچون I.M.O، حقوقی، زیست محیطی، گردشگری و مسافرت دریایی، ایمنی، تجارت جهانی - W.T.O و.....) موردبازبینی، اصلاح و تغییر رفتار قرار می‌گیرد، پذیرفته شده است.

¹ - Specialty Training Standard

² - Course Training Standard

^۳ - مهندس چهارم و پنجم، افسر سوم، تکنیسین موتور، تعمیرکاران، مسوول پمپ، اپراتورها، سرملوان.

^۴ - رسته‌های افسری و مهندسی، مهندس برق و الکترونیک، راهنمایان.

^۵ - فرمانده، افسر اول، سرمهندس.

^۶ - فرمانده، سرمهندس.

– نظام بودجه و امور مالی

اختصاص اعتبار مالی و لحاظ بودجه‌ی مناسب برای ارایه‌ی آموزش‌های دریانوردی، جذب و پرورش و نگهداری.

- اختصاص یارانه‌های آموزشی.

- اختصاص بودجه در سطح آموزش‌های ملی.

– نظام‌دهی، طرح‌ریزی و سیستم بخشی به آموزش‌های دریانوردی.

- واحد تحقیق و توسعه (کمپته‌های علمی و دانشگاهی و آموزشی برای آموزش‌های دریانوردی).

- واحدهای آموزشی (انستیتوهای فنی - حرفه‌ای، مراکز آموزشی خاص، مراکز دانشگاهی و آکادمیک،

مدارس خاص).

- واحدهای عملیاتی (آموزش‌های ضمن خدمت، کارورزی و دوره‌های آموزشی).

- واحدهای نیازسنجی - امکان‌سنجی.

– آموزش دریانوردی (وجود منابع و امکانات).

- وجود مراکز آموزشی.

- وجود سیستم انتخاب آموزش‌پذیر، دانشجو و کارآموز.

- وجود ابزارها و وسایل کارگاهی آموزشی (سیمپلاتور).

- وجود هیئت‌های علمی.

- وجود استانداردها و موازین.

- وجود سامانه برای صدور گواهی‌نامه‌های قابلیت، کارآیی و شناسایی.

– طراحی سیستم آموزشی و تعیین نیازها در نظام¹ ISD برای آموزش‌های دریانوردی.

- وجود سامانه برای تعیین نیازهای آموزشی.

- وجود سامانه برای تعیین کادر علمی (هیئت‌امنا، هیئت‌های علمی و انجمن‌ها).

¹ - Instructional system Development

- وجود سامانه برای ارزیابی ISD.
- وجود مدیریت برای هدایت سیستم ISD در حوزه‌ی دریانوردی^۱.
- طبقه‌بندی مشاغل و ارزیابی حرفه‌ای و ماهیت کار دریانوردی.
- موضوع حرفه.
- موضوع سختی کار دریایی.
- موضوع قراردادها.
- موضوع جذب و نگهداری.
- موضوع کار راه‌های پیشرفت شغلی.
- موضوع بازنشستگی و انفصال قانونی و رسمی.

— توسعه‌ی منابع انسانی.

- ارایه‌ی آموزش بر اساس نیاز شغل.
- ارایه‌ی آموزش بر اساس نیازهای آینده (آموزش بر اساس برنامه).
- سطح‌گذاری آموزشی بر اساس نیاز.
- رعایت تناسب بین نیاز شغلی و آموزش.
- انتخاب نوع آموزش متناسب با نیاز.

^۱ - در بدو امر، سیستم ISD به عنوان یک سامانه‌ی آموزشی در نیروی دریایی انگلستان پذیرفته شد پس از چند دهه، در سیستم نیروی هوایی و دریایی آمریکا وارد گشت. امروزه اکثر کشورها از این سیستم استفاده می‌کنند. این سیستم از قابلیت انعطاف بالایی برخوردار است و به همین دلیل، نیروی دریایی بسیاری از کشورها (کره جنوبی، ژاپن، یونان، ایتالیا، فیلیپین، هندوستان، چین) از آن استفاده می‌کنند. این مدل سیستماتیک، برنامه‌ریزان آموزشی را در موارد زیر یاری می‌دهد:

- مشخص کردن نیازهای آموزشی آموزش پذیران (آنچه که باید به صورت تئوری و عملی باید بدانند).
- مشخص کردن دانش و مهارت‌هایی که آموزش‌پذیران بعد از ادوار آموزشی باید بدانند.
- مشخص کردن این‌که آموزش‌پذیران آیا آنچه را که باید آموخته باشند، آموخته‌اند.
- مشخص کردن استانداردهای آموزشی و صدور گواهی‌نامه‌های مرتبط.
- مشخص کردن تجهیزات و وسایل آموزشی برای توسعه‌ی آموزش‌ها.

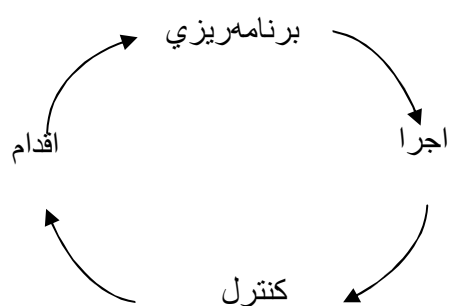
بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

— وجود سازمان آموزشی تک منظوره - چند منظوره

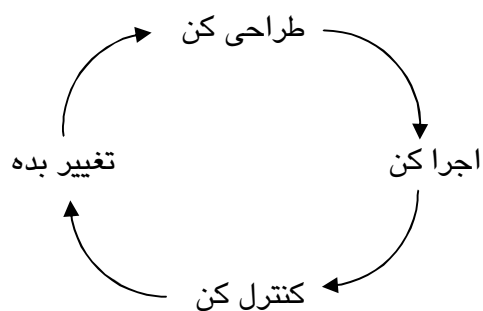
- ارایه‌ی آموزش‌های خاص و تخصصی و تعریف «مدرک» بر اساس نوع شغل و حرفه.
- وجود مرکز تخصص‌های پشتیبانی‌کننده

— مدیریت و بهبود مستمر در آموزش

- وجود مدیریت آموزش
- وجود سامانه برای پشتیبانی آموزش
- وجود سامانه برای پرورش آموزش‌یابندگان بر اساس فضا و جو حرفه.
- وجود سامانه ارزشیابی.
- وجود سامانه برای ایجاد بهبودی و استمرار
- وجود سامانه برای چرخه‌ی بهبود و استمرار.



- وجود سامانه برای چرخه‌ی طراحی



— وجود فرهنگ و پیشینه‌های تاریخی.

چالش‌های فرهنگی از جمله مقوله‌هایی هستند که می‌توانند جوّ سازمانی مربوط به نوعی از حرفه‌ها را تحت‌تاثیر قرار دهند. ویژگی‌های عمومی مشاغلی که، شدت تاثیرپذیری بیشتری از چالش‌های فرهنگی دارند، به طور عمده، مبتنی بر موارد زیر است (با تاکید بر حرفه‌ی دریانوردی):

- متفاوت بودن نوع انجام وظایف با سایر حرفه‌ها.

در این خصوص، حرفه‌ی دریانوردی، از حیث طول مدت دوران کاری و وجود یک فضای کاری - خانه‌ای توامان (محل کار و زندگی در طول مدت سفر شناور - ماموریت - یک واحد غیرمجزا تلقی می‌شود) با دیگر مشاغل دارای تفاوت بنیادین است.

همچنین است توامان بودن زمان استراحت و زمان کار در شناور.

- وجود بُعد فاصله‌ی طولانی بین محل کار و زندگی.

یکی از ویژگی‌های مربوط به مشاغل سخت، وجود فاصله‌ی زیاد بین «محل کار» شاغل با «محل زندگی» وی است. این ویژگی برای دریانوردان با حداکثری از این معنا در رابطه است.

- کار در شرایط تغییر یافتگی مستمر

در حرفه دریانوردی، دریانورد در محل شناور و به هنگام انجام ماموریت دریایی، به شدت تحت‌تاثیر شرایط جوّی، جغرافیایی، آب و هوایی و موقعیتی از حیث فشار کاری است.

این تغییرات، در نوع خود منحصر به فرد است که در کمتر حرفه‌ای قابل ملاحظه می‌باشد. حرفه‌ی نظامی‌گری، خاصه به هنگام انجام ماموریت‌های نظامی، تا حدودی مشابه این وضعیت است، در حالی که آن، برخوردار از ثبات مکانی بیشتری در مقایسه با حرفه دریانوردی است.

شاخص‌های فرهنگی از حیث پذیرش حرفه، عامل بسیار مهمی برای ایجاد هماهنگی و تطابق بین شغل و شاغل است. در بررسی انجام شده که در گزاره‌ی شماره یک این فصل (مرور مطالعاتی) آورده شد^۱، مشخص گردید که موضوع‌هایی چون نوع رویکرد به زندگی «زندگی خانوادگی»، «ضرورت‌ها و تاکیدهای خاص در زندگی اجتماعی» و «نوع اعمال مراقبت از همسر و فرزندان» که در جوامع مختلف، متفاوت است می‌تواند به عنوان «فرهنگ جامعه»، بر «فرهنگ کار و حرفه» خاصه در حرفه‌ی دریانوردی^۲ موثر باشد. نمایه‌های شماره یک، الی ۴ (مذکور در گزاره‌ی شماره ۱-۴) نشان دهنده‌ی وجود یک ارتباط عاطفی قوی بین دریانورد و کانون خانواده است که توانسته است تا به شدت فضای حرفه‌ای را تحت‌تاثیر قرار دهد.

یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهند که شدت اثر عوامل عاطفی و وجود ذهنیت خانه محور در فرهنگ رفتاری خانواده‌ها، از جمله‌ی عناصر بسیار مهم در ترک فضای حرفه‌ای در فضای کاری این حرفه، در سطح بین‌المللی است.

تعارض‌های برخاسته از ناهم‌سویی بین «فرهنگ جامعه» و «فرهنگ کار» باعث ایجاد تعارض رفتاری در بین رابطه‌ی شاغل با شغل می‌شود که می‌تواند منجر به بروز بسیاری از مشکلات روحی - روانی و فیزیکی - جسمانی شود.

تحقیقات پزشکان در رتردام^۲ نشان دهنده‌ی وجود استرس بالا و نگرانی ناشی از دور بودن از خانه و خانواده در بین دریانوردان است^۳. از جامعه‌ی آماری ۱۸۲۰ نفری دریانوردان، ۸۳ درصد از داروهای آرام‌بخش و خواب‌آور استفاده می‌کنند، ۸ درصد وابسته به دارو هستند (به هنگام سفر دریایی و یا مرخصی

^۱ - ر. ک. به گزاره شماره یک از فصل دوم (همین فصل) تحت عنوان مرور مطالعاتی، به شماره‌ی ۱-۴ شناخت ساختار فرهنگ کار و حرفه دریانوردی و جامعه.

^۲ - Behind the scenes : Seafaring and family life, seafares international Research Centre (S.I.R.C)- 2001 P.P.117-140

^۳ - Home Sickness

از دارو استفاده می‌کنند) و ۴۲ درصد معتقد هستند که شیوه‌ی زندگی دریایی و زندگی خصوصی برای آنان دغدغه‌آور است.

تحقیق جامع درون‌کشوری^۱ نیز نشانگر وجود چنین دغدغه در بین دریانوردان ایرانی است. اثر این اختلاف فرهنگی بین فرهنگ اجتماعی و فرهنگ حرفه (دریانوردی) در سطح بین‌المللی و برای بسیاری از کشورها (هندوستان، چین، فیلیپین، انگلستان و روسیه) سبب شده است تا راهکارهای مربوط به حفظ منابع انسانی دریانورد را در قالب‌های زیر جستجو کنند:

- نوع قراردادهای از حیث مدت قرارداد که شرایط مطلوب برای دریانورد رعایت شود.
- نوع قبول مرخصی‌ها از سوی کارفرما به نحوی که باب تمایل دریانورد باشد.
- تعیین دستمزدها که پاسخگو به انتظار دریانورد باشد.
- ایجاد و وضع مشوق‌ها برای حفظ دریانورد.

این راهکارها، به دنبال آن وضع شده‌اند تا زمینه‌های مناسب را برای سازگار کردن شاغل با شغل تدارک سازند. اقدام‌هایی از این دست به آن معناست که برای دستیابی به اهداف خاص، مسیرها و روش‌های خاصی را تنظیم و مهیا سازند و راه و روشی را انتخاب کنند که بیشترین تناسب را بین فرهنگ جامعه و انتظار افراد با فرهنگ کار و حرفه و انتظار سازمان (در اینجا فضای حرفه‌ی دریانوردی) برقرار سازد.

^۲ - ودادی، حمید، بررسی جامع مشکلات دریانوردان ۱۳۸۴.

۲-۲ آیا انگیزه‌های لازم در شغل دریانوردی، برای حفظ منابع انسانی دریانورد وجود دارد؟ این انگیزه‌ها شامل چه مصادیقی می‌توانند باشند و در حال حاضر، چه نوع انگیزه‌ها وجود دارد؟

— علاقه‌ی بالقوه شاغل و جاذبه‌ی ذاتی شغل

انگیزه‌ها، مانند هر تمهیدی دیگر که برای برانگیختن، تشویق کردن و ایجاد علاقه نمودن، در جوامع مختلف به کار می‌روند می‌توانند «لازم» و «مورد استفاده» باشند، اما، مطابق با یافته‌های پژوهشی، انگیزه‌ها به زمانی می‌توانند، اثر و کارآیی خاص خود را داشته باشند که در مخاطب، علاقه‌مندی بالقوه فردی، کشش شخصی و میل وجود داشته باشد در غیر این صورت، مشوق‌ها، می‌توانند تبدیل به موانع شوند یا این که واکنشی برای توسعه‌ی تقاضاهای فردی گردند. (۱۲)

مطالعات نشان می‌دهند که سهم انتخاب‌های تصادفی شغل نسبت به سهم انتخاب‌های هدفمند شغلی به مراتب بیشتر است و دلایل این فاصله می‌تواند یک، یا بخشی از متغیرها و عناصر زیر باشد:

- تنوع فراوان بازار کار از حیث نوع شغلی که افراد متقاضی حرفه می‌توانند انتخاب کنند.
- فراوانی سهم نسبی مشاغل خدماتی نسبت به مشاغل تخصصی، به این نحو که در مشاغل خدماتی، زمینه برای جذب افراد (حتی تحصیل‌کردگان دانشگاهی) بیش از مشاغل خدماتی وجود دارد.
- سهم قابل توجه فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، خاصه در کشورهای در حال توسعه و وجود مراکز آموزشی دانشگاهی و موسسات برای ادامه‌ی تحصیلات عمومی که «نه با هدف تامین نیازهای شغلی» بلکه «با هدف ارتقای سطح دانش اندوختگی افراد (جوانان) جامعه» جریان دارند.
- وجود رشته‌های تحصیلی که جذب دانشجوی در آن‌ها، متناسب با نیاز بازار کار در آن رشته نیست و به این ترتیب سهم بسیار بالایی فارغ‌التحصیل را، بیش از نیازهای بازار کار، وارد جریان جامعه می‌نماید. این

دسته از فارغ‌التحصیلان، به علت جذب نشدن در شغل وابسته به تحصیلات خود، جذب دیگر عناوین حرفه‌ای (که بر حسب اتفاق و تصادف صورت می‌گیرد) می‌شوند.

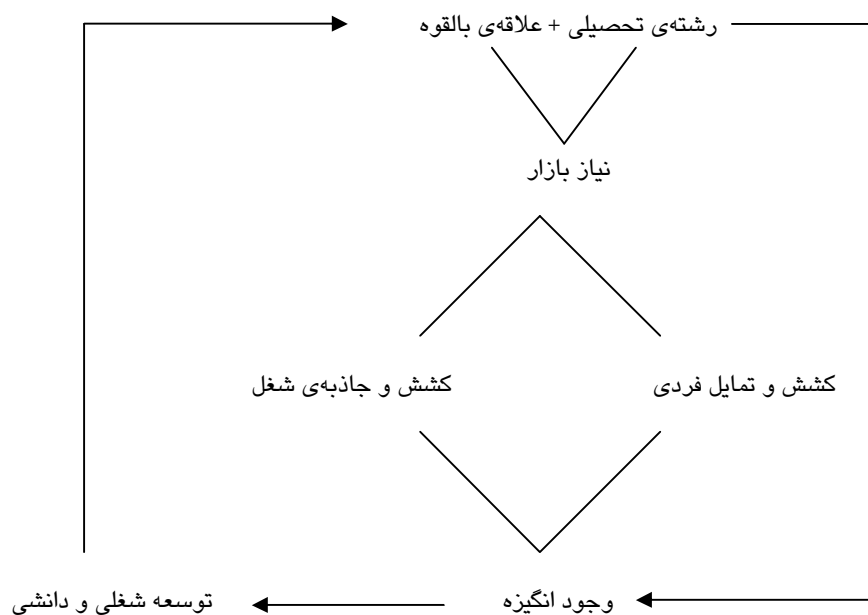
قابل توجه است که تمامی کشورهای در حال توسعه و حتی برخی از کشورهای توسعه‌یافته، با این موضوع در چالش و ارتباط مستقیم هستند لیکن سهم این ناهمگنی و عدم تطبیق، میزان کم و زیاد دارد. در کشور ما، خاصه بعد از گسترش نظام تحصیلات دانشگاهی از یک سو و کم‌رنگ شدن زمینه‌های فراگیری آموزش‌های فنی - حرفه‌ای (انستیتوها، آموزش‌های پودمانی، آموزش‌های حرفه‌ورزی، آموزش‌ها از طریق هنرستان‌های فنی - حرفه‌ای، آموزش‌ها از طریق کار و دانش و علمی - کاربردی) از سوی دیگر، هم‌چنین، ترجیح‌گذاری جامعه به «مدرک تحصیلی» نسبت به «مدارک حرفه‌ای» سهم ورود به «مشاغل تصادفی» که به طور طبیعی «ورود به مشاغل غیر مرتبط با رشته‌ی تحصیلی» را به دنبال دارد، قابل توجه بوده و هرچند آمار دقیقی از آن در اختیار نیست اما، بنا بر روش مقایسه‌ی آماری برپایه‌ی نوع رشته و تقاضای بازار، می‌توان حدود و افقی از آن را مشخص ساخت.

فارغ‌التحصیلان رشته‌های کشاورزی (در انواع گرایش آن)، رشته‌های زبان خارجی، خاصه زبان‌های غیرانگلیسی، رشته‌های تاریخ، جغرافیا، رشته‌های هنری (نمایشنامه‌نویسی، بازیگری، نقاشی، مجسمه‌سازی، گرافیک و ...) ^۱، علوم سیاسی، علوم پایه ^۲، معدن، کثیری از رشته‌های مدیریتی و علوم انسانی (ادبیات، فلسفه و) از جمله‌ی سرآمدان انتخاب‌های تصادفی شغل و حرفه هستند.

^۱ - رشته‌های دیگری نیز در این مجموعه وجود دارند که در حداقل‌ترین وضعیت جذب به بازار کار مرتبط با رشته‌ی تحصیلی قرار دارند و عملاً، فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها، جز در موارد ویژه‌ای که به امکانات و زمینه‌های فردی مرتبط و وابسته می‌شود، به بازار کار مرتبط ورود نمی‌یابند.

^۲ - که در بالاترین سقف آماری خود جذب آموزش و پرورش می‌شوند، در حالی که رشته‌های دبیری مربوط به همین رشته‌های علوم پایه مثل دبیری فیزیک، دبیری شیمی، دبیری ریاضی، برای تامین همان نیاز شغلی آموزش می‌بینند که فارغ‌التحصیلان علوم محض استخدام می‌شوند. فارغ‌التحصیلان علوم محض پایه عملاً برای ورود به سازمان (وزارت) آموزش و پرورش، وارد دانشگاه نمی‌شوند لیکن به دلیل خلا شغلی مرتبط با رشته‌ی تحصیلی، جذب حرفه دبیری می‌شوند.

به این ترتیب، چرخه‌ی شغلی - تحصیلی بر اساس فرم زیر، فوق‌العاده به ندرت اتفاق می‌افتد.



با توجه به شرایط فوق می‌توان این نتیجه‌گیری را به عمل آورد که برای وضع و ایجاد انگیزه‌های شغلی که بتوان برای غلبه بر محدودیت‌ها، واکنش ویژه‌ای را ترسیم و به وجود آورد ضرورت دارد تا بررسی شود که آیا، در چارچوب دو عنصر و دوسوی موضوع حرفه، یعنی «شغل» و «شاغل» آیا انگیزه‌ی لازم، در ذات و ماهیت شغل و علاقه‌ی بالقوه، در وجود فرد شاغل نسبت به آن شغل وجود دارد. به عبارتی:

- آیا شغل برخوردار از انگیزه و جاذبه‌ی کششی هست؟ چه اندازه؟

تا چه زمانی می‌تواند دارای مطلوبیت باشد و از بازده نزولی مطلوبیت به دور باشد؟

- آیا شاغل، دارای علاقه‌ی بالقوه نسبت به حرفه و شغل خود هست.
- چگونه و تا چه سطح و درجه‌ای می‌توان از بازده نزولی مطلوبیت شغلی جلوگیری کرد؟
- سیستم‌های انگیزشی را با توجه به چه ویژگی‌های «فردی» و «حرفه‌ای» می‌توان به کار گرفت؟

— استقرار عوامل انگیزه‌زا بر اساس روش‌های مشارکتی، گفتگویی و مبتنی بر اقتصاد جبران خدمت

سیستم‌های انگیزشی و مشارکت در منافع، روش‌هایی برای جبران خدمت هستند که به دستاوردهای مشخصی پاداش می‌دهند. و این سیستم‌های انگیزشی برای حرفه‌ی دریانوردی، متکی بر روش‌های خاصی (که برخاسته از جو و فضای حرفه‌ای این شغل می‌باشند) و برای رسیدن به دستاوردهای مشخصی (که به نیاز جامعه‌ی دریانوردان پاسخ گوید) جاری می‌گردند.

با توجه به آن‌که در حرفه‌ی دریانوردی، دو فضای اداری و ساختاری در بخش خشکی و فضای عملیاتی و حرفه‌ای در بخش دریایی، به صورت ویژه‌ای خود را در فضای این حرفه بازتاب می‌دهد لذا، سیستم‌های انگیزشی «از طریق مشارکت در منافع» می‌تواند روحیه‌ی همکاری بیشتری را در کارکنان بخش دریایی، موجب شود و به این ترتیب، ترجیحی قابل توجه را نسبت به کار دریا به وجود آورد.

اقدام فوق انگیزه‌ای برای تقویت روحیه‌ی همکاری است که از طریق ایجاد «درگیری مستقیم فرد شاغل با کار» به وجود می‌آید. در چنین شرایطی، فرد شاغل، شغل را متعلق به خود دانسته و به صورت مستقیم خود را مسوول سود و زیان حاصله می‌بیند، این باورمندی در نهایت می‌تواند منتهی به تعهد بیشتر در بهبود عملکرد، کارآیی و طول مدت مانده‌گاری در بخش دریایی شود.

پرداختن به چنین اقدامی در بدو امر می‌تواند این ذهنیت را برای صاحبان شرکت‌های دریایی در بخش حمل و نقل تقویت کند که هزینه‌ی کلی نیروی کار به لحاظ جبران خدمت فردی بالا خواهد رفت اما باید توجه داشت که با لحاظ هزینه‌های صرف شده برای آموزش دریانورد و زیان‌های ترک پیش از موعد حرفه و عدم حضور موثر در فضای کاری، قابل پیش‌بینی خواهد بود که هزینه‌های کلی نیروی کار نه فقط بالا نخواهد رفت بلکه کاهش خواهد یافت.

مدیران شرکت‌های بزرگ، طرفدار «پیوند عوامل انگیزه‌زا» با عملکرد کارکنان برای پرورش و تقویت انگیزه‌های حرفه‌ای - شغلی در حوزه‌ی مشاغل خاص که با سختی کار توأم هستند (و از آن جمله حرفه دریانوردی)، هستند^۱، جز این اگر باشد، تناسب مطلوبی بین هزینه‌های آموزش و دیگر هزینه‌های مرتبط با جذب دریانورد و درآمد حرفه‌ای، ایجاد نخواهد شد.

از طریق ایجاد پیوند بین سیستم انگیزشی و مشارکت در منافع، دریانورد، احساس خواهد نمود که شریک، مالک و عضو کلی مدیریت و تمامیت جامعه‌ی دریانوردی است. پردازش چنین فضایی، منجر به افزایش جاذبه‌های بخش دریا نسبت به بخش خشکی شده و جریان تمایل را از سمت «دریا به خشکی» مایل به جریان خشکی به دریا خواهد نمود.

دریانوردی ویژگی خاص خود را دارد و به همین دلیل و در تمام سرزمین‌هایی که در حوزه‌ی اقتصاد و برخوردار از این سامانه هستند، کوشش نموده‌اند تا روش‌هایی را به کار گیرند که دقیقاً برخاسته از جو و فضای سازمانی مرتبط با این حرفه باشد (ر.ک. به گزاره‌های ۱-۱ مسوولیت حفظ منابع کار در جامعه، ۱-۴ شناخت ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی و جامعه و ۱-۶ بررسی موضوع جذب منابع انسانی) و به این ترتیب، عوامل انگیزشی را متناسب با جو حرفه‌ای انتخاب کنند. سوابق تاریخی در حوزه‌ی دریانوردی نشان می‌دهد که در اکثر کشورهای با سابقه در فعالیت‌های مرتبط دریایی (حمل و نقل)، ناخدایان شناورها، بعد از کسر هزینه‌ها، درآمد حاصله را به نحو «مشارکت در منافع» بین تمامی دریانوردان تقسیم می‌کرده‌اند. در کشور ما نیز، همین رسم برای ناوگان سنتی مطرح است که درآمد حاصله از هر سفر دریایی را، بعد از کسر هزینه‌های مرتبط و بر اساس یک سهم‌گذاری سنتی، که قابل قبول تمامی جاشویان (دریانوردان سنتی) است، تسهیم می‌کنند.

^۱ - بررسی مطالعاتی این پژوهشی در حوزه‌ی استعلام نظر مدیران و کارشناسان مرتبط با منابع انسانی دریانورد (مدیران ۱۵ ساله‌ی اخیر از ۱۳۷۲ الی ۱۳۸۶) نشان می‌دهد (جامعه‌ی آماری ۳۸ نفره)، ۷۸ درصد از مدیران و ۸۶ درصد از کارشناسان اعلام کرده‌اند که مهم‌ترین عامل در سازمان‌های بزرگ، خاصه سازمان‌های برخوردار از نوع خاص سختی کار، ایجاد پیوند بین «پرداخت» و «عملکرد» است و نگران‌کننده‌ترین عامل در سیستم و قواعد ایجاد انگیزه را عدم پیوند بین معیارهای عامل انگیزه‌زا با عملکرد دانسته‌اند.

این نمایه‌ها نشان می‌دهد که متولیان منابع انسانی چه در حوزه‌های سنتی و چه در رویه‌های مدرن، کوشش نموده‌اند تا به هر طریق ممکن در طرح‌ریزی‌های خود، عوامل انگیزشی را بر اساس جو سازمانی و فرهنگ کار، درک و تعریف کنند.

احساس سرنوشت مشترک از طریق ایجاد پیوند بین منافع دریانورد و منافع سامانه‌ی شغلی حاوی بسیاری پیام است که یکی از آن‌ها می‌تواند این باشد که رونق و رفاه بیشتر دریانورد، وابسته به رونق و رفاه سامانه‌ی شغلی وی است و به این ترتیب است که آنان درمی‌یابند تحت یک سیستم انگیزشی کار می‌کنند که عملکرد آن‌ها، تمام یا بخش قابل توجهی از درآمدشان را تعیین می‌کند. در نتیجه، سیستم‌های انگیزشی عملکرد را، با روال و منطقی منظم و مستمر که دارای پایداری و ثبات نیز هست، تقویت می‌کنند. برخلاف پاره‌ای از افزایش‌های حقوقی یا پاداش‌های عبوری و موردی، تقویت‌های مشارکتی، حالتی انسانی‌تر، نهادینه‌تر و سریع‌تر برخوردار است و از آنجا که دریانوردان، نتیجه‌ی رفتار مطلوب اقدام‌های شغلی خود را به سرعت مشاهده و تجربه می‌کنند، به آن رفتار خاص ادامه می‌دهند. سامانه‌های شغلی نیز از این سیستم بهره‌مند می‌شوند زیرا هر نوع پرداخت و عامل انگیزه‌زا را متناسب با کارایی کارکنان می‌بینند.

وفق دیدگاه‌های تخصصی منابع انسانی در حوزه‌ی کار و دستمزد، قابل تشخیص است که در سیستم حقوق‌های ثابت، کارکنان انگیزش کمی در همکاری با مدیریت و سامانه‌های شغلی دارند. در بررسی‌های مربوط به مطالعه‌ی جامع مشکلات دریانوردان (۱۳) مشخص گردیده است که جامعه‌ی افسران^۱، ترجیح نسبی قابل توجهی را در کار دریا نسبت به کار خشکی نمی‌بینند^۲ و بین خود و ساختار اداری و جو سازمانی، وجود فاصله‌ی عمیق احساس می‌کنند^۳. لذا، انتخاب رویکرد استقرار عوامل انگیزه‌زا بر اساس

^۱ - با حضور جامعه‌ی نمونه آماری معادل ۲۲۸ نفر از جامعه‌ی افسران که اقدام به تکمیل پرسشنامه‌های مرتبط با موضوع بررسی نموده‌اند.

^۲ - صفحه ۴۷۲ متن تحقیق (۱۳)

^۳ - صفحه‌ی ۴۷۱ متن تحقیق (۱۳)

روش‌های مشارکتی و مبتنی بر اقتصاد جبران خدمت و یا استخدام بر اساس بهره‌وری پولی دریانورد (روشی که سبب شده است تا دریانورد آلمانی، هلندی و امریکایی و انگلیسی درآمدی بیش از دریانورد ایرانی، هندی و پاکستانی داشته باشد) می‌تواند، فاصله‌ی ارتباطی بین دریانورد و سامانه‌ی شغلی را کاهش و ترجیح نسبی لازم را برای پرداختن به بخش دریایی فراهم سازد.

سیستم‌های انگیزشی پرداخت برپایه‌ی یک مشارکت و توافق دوسویه که برای دریانوردان آلمانی، هلندی، انگلیسی و امریکایی و برخی دیگر از کشورها مثل یونان و ایتالیا مطرح است توانسته است تا حد قابل توجهی بحث انفصال و تعلیق خود خواسته از سوی دریانوردان را کاهش دهد.

اساساً ماهیت کار دریانوردی، موجد جریان قوی انفصال و تعلیق خود خواسته است. مشکلات خانوادگی، از جمله زمینه‌هایی است که برپایه‌ی سیستم‌های انگیزشی، به راحتی حذف نمی‌شوند و به راحتی نیز نمی‌توان از شدت اثرگذاری آن بر ادامه‌ی فعالیت دریانوردان کاست و به همین منظور، کشورها سعی در خلق راهکارهای متناسب دیگری با این موضوع بوده‌اند. اما، در چارچوب بررسی برای ایجاد انگیزه‌های شغلی به نوعی که به مسایلی چون «استحقاق»، «استانداردسازی پرداخت‌ها به دریانوردان» و «اجرای سیستم»، توجه کنند، تاکید بر «سیستم‌های انگیزشی پرداخت برپایه‌ی یک مشارکت و توافق دوسویه» نتیجه‌بخش بوده است.

کارشناسان بر این نظریه تاکید ورزیده و آن را عاملی برای تثبیت و استمرار عناصر زیر می‌بینند:

- باعث توسعه‌ی ابتکارهای فردی (ابتکار عمل) در زندگی دریانوردی می‌شوند.
- باعث تحقق آرزوهای فردی، که مورد انتظار فرد برای ورود به حرفه دریانوردی بوده است

می‌شوند.

• انعطاف‌پذیر هستند و دریانوردان می‌توانند متناسب با روندهای تغییر یافته، خود را با

وضعیت‌های جدید منطبق سازند.

• مانع ترک شغل دریانوردی و انفصال می‌شوند.

• بر اساس ترجیح نسبی موجود در بخش دریا، دریانورد تمایل به تغییر موقعیت شغلی از دریا

به خشکی نداشته و به عکس، بخش خشکی خواهان ورود به بخش دریا می‌شود.

— پرورش انگیزه‌ها از طریق تامین نتایج بلند مدت.

پرورش انگیزه از طریق تامین نتایج بلندمدت، در سال ۱۹۸۴ توسط کوین میلز^۱، والتون^۲ و اسپکتور^۳ ارایه شده است. این مدل، که بعدها به نام مدل هاروارد نامیده شد^۴، مدلی تحلیلی است که در اروپا و آمریکا، مورد استقبال قرار گرفته است. ماهیت این مدل، بر این اصل تحلیل گرانه استوار است که: «اقدام‌های برخاسته از علاقمندی گروه‌های ذینفع و زیربط مثل صاحبان و مدیران شرکت‌ها، گروه‌های مدافع حقوق کارکنان، دولت، اتحادیه‌ها و جامعه، که در خصوص کارکنان به کار گرفته می‌شود، بر رفتار و عملکرد کارکنان اثر دارد». این نظریه به این «اثرگذاری و اثربخشی» بها داده و تاکید بسیاری به «عوامل محیطی» که در شکل‌گیری موضوع‌های استراتژیک منابع انسانی موثر هستند، دارد.

در سال ۱۹۹۰ میلادی، از این مدل، به عنوان مدلی که فلسفه‌ی ذاتی آن، دارای یک ظرفیت بالقوه، به منظور تعمیم به مشاغل پیچیده است، یاد شده است ضمن آن‌که آن را برخوردار از قابلیت برای تجزیه و تحلیل مسایل بین‌المللی و تطبیقی، خاصه برای مشاغل با ویژگی‌های یکسان بین‌المللی، دانسته است. حوزه‌ی

1- Quinn Mills

2 - Walton

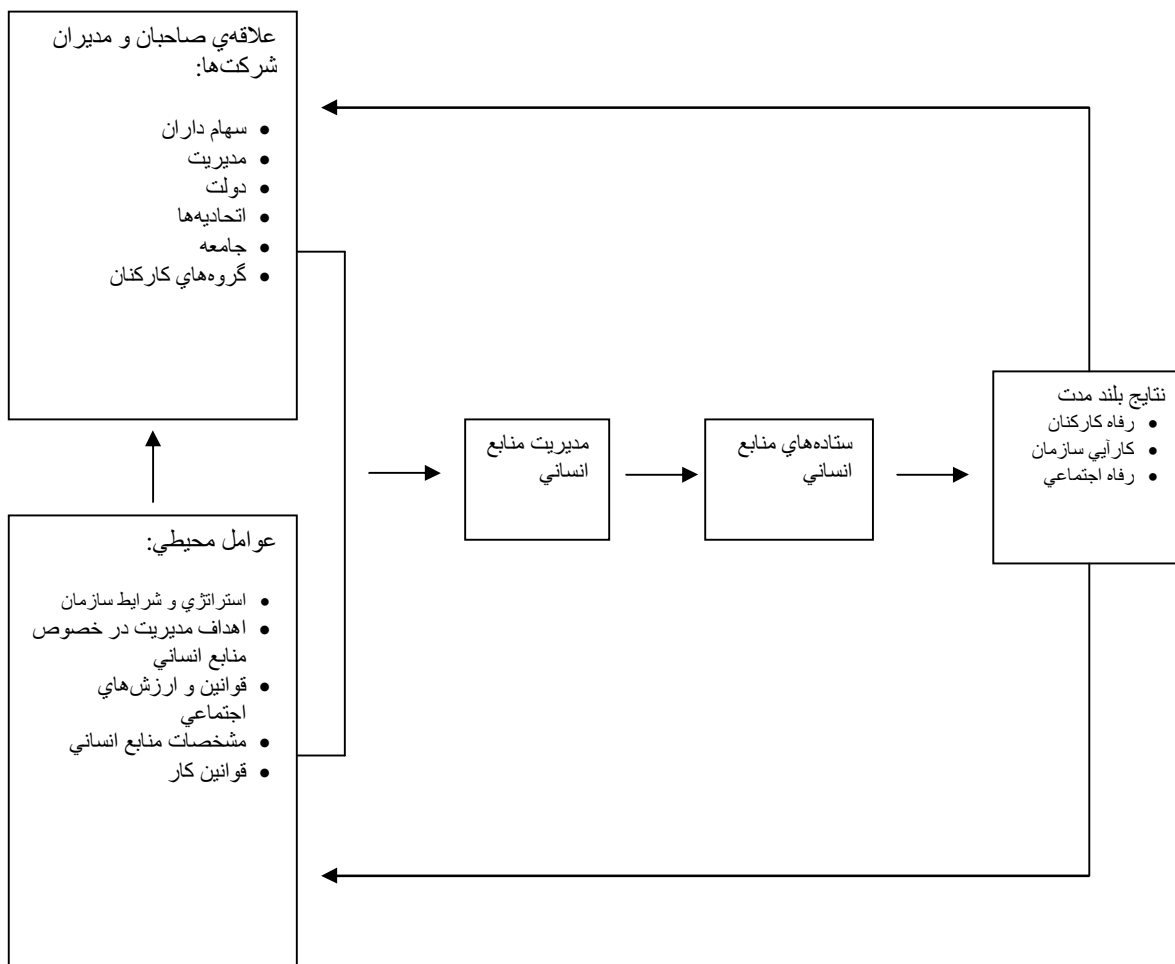
3 - Spector

۴- ارایه دهندگان این مدل از اساتید دانشگاه هاروارد می‌باشند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

فعالیت‌های دریانوردی، همان‌گونه که مطرح گردید، از جمله‌ی مشاغل پیچیده و برخوردار از ویژگی‌های یکسان بین‌المللی است، لذا، می‌تواند در کنار طرح و نظریه‌ی «اشتراک در منافع» و یا حتی به عنوان یک دیدگاه مستقل، که منحصراً پیاده‌سازی شود، کار برد داشته باشد.

در این مدل، کوشش نهایی آن است که «تحلیل» گردد چگونه علاقمندی صاحبان و یا مدیران شرکت‌ها، ضمن توجه به عوامل وضعیتی، می‌تواند منجر به نتایج بلندمدتی چون رفاه فردی و رفاه اجتماعی، همراه با تامین کارآیی برای سازمان شود و به این وسیله، عامل انگیزشی مناسبی را برای کارکنان به وجود آورد.



آنگونه که از مدل استنباط می‌شود، نتایج بلند مدت برای کارکنان و سازمان و جامعه، موجب شکل‌گیری شرایط «انگیزشی» شده و پیوسته برای تقویت علاقه‌ی صاحبان و مدیران شرکت‌ها موثر خواهد افتاد. در پی شکل‌گیری این وضعیت انگیزشی، مدیران نیز به تقویت جایگاه و نقش مدیریت منابع انسانی اهتمام ورزیده و شرایط را به نفع نتایج بلندمدت، تغییر خواهند داد.

نتیجه‌ی حاصل از این بحث آن است که:

در حرفه‌ی دریانوردی، جدای از وجود یک سری عوامل انگیزشی درونی، که ممکن است مطلوب برای عده‌ای باشد اما، نظر عده‌ای دیگر را تامین نکند، می‌توان نسبت به «وضع» و «ایجاد» عوامل انگیزشی که متناسب با جو و فضای حرفه دریانوردی باشد، کوشش کرد.

در حال حاضر، انگیزه‌های موجود، مطابق «الگوهای عمومی» هستند و یا به عبارتی، برای ایجاد انگیزه‌های شغلی در حرفه‌ی دریانوردی، از الگوهای عمومی، که در دیگر مشاغل رایج است استفاده و بهره‌برداری به عمل می‌آید و این در حالی است که، جو و فضای حرفه‌ای دریانوردی، به عوامل انگیزشی خاصی احتیاج دارد، که هم‌سو با شرایط، جو و فضای سازمانی - حرفه‌ای دریانوردی باشند. طیف درون مایه‌ای عوامل انگیزشی، نیازمند برخورداری از عناصر و المان‌هایی است که می‌باید، مطبق با جو و فضای کار و حرفه باشند.

در شرایط حاضر، شاغلان بخش دریا (دریانوردان) در کشور، بهره‌مند از یک سری مزایای شغلی هستند که ترجیح و مزیت انگیزشی خاصی را تعریف نمی‌کند. عوامل وضع شده، به عنوان «روش» مطرح هستند تا

عامل انگیزه. به عبارتی، عوامل موردنظر، هیچ‌گاه باعث آن نمی‌شوند تا اولاً زمینه‌ساز حفظ دریانورد در حرفه‌ی دریانوردی شوند و ثانیاً، سبب گردند تا کارکنان بخش خشکی، با علاقمندی تمام رغبت جدی نشان دهند که به جای کار در خشکی، جذب کار در دریا شوند.

وضع انگیزه‌های شغلی - حرفه‌ای، آن زمان نافذ خواهد بود که ما شاهد، گردش وارو و بالعکس وضع موجود باشیم. در وضع موجود گردش از سمت بخش دریا به بخش خشکی است و نافذ بودن عوامل انگیزشی به زمانی است که شاهد شکل‌گیری تمایل ورود کارکنان دریایی، از بخش خشکی به بخش دریایی باشیم. بر این اساس و برپایه‌ی ویژگی‌های خاص حرفه‌ی دریانوردی، راه کارهای مطرح شده در این گزاره، از جمله عناصری است که طی آن، کارکنان بخش دریایی، احساس تعلق به سازمان می‌کنند و خود را متعهد به ارایه‌ی عملکرد مطلوب از طریق رفتارهای خود می‌بینند که در نهایت، از منافع ایجاد، خود نیز به صورت مستقیم بهره‌مند خواهند گشت.

۳-۲ آیا امکانات و توانایی لازم، به منظور ارتقا سطوح کمی و کیفی پرورش و تربیت منابع انسانی

دریانورد، در کشور وجود دارد؟

مرکز تحقیقات و مطالعات دریایی و دریانوردی دانشگاه کاردیف^۱ و انجمن آموزش و توسعه‌ی آمریکا^۲ و در انگلستان سازمان توسعه منابع انسانی^۳، در چارچوب کلی و تشریح اجزای زیرمجموعه‌ای در حوزه‌ی «آموزش» به طور کلی و آموزش‌های تخصصی به طور حرفه‌ای و برای مشاغل خاص، از آن جمله دریانوردی، اهداف، ملزوم‌ها و فرایندهای مرتبط با موضوع را تعریف کرده‌اند.^۴

در کشور ما، بر ضرورت‌ها و ماهیت‌های موضوعی زیر، تاکید شده است:

۱- کوشش در ایجاد ارتباط هماهنگ میان دولت، دانشگاه و صنعت از طریق تشکیل کمیته‌های تخصصی (مثل کمیته علوم و فنون دریایی در وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری)^۵ و کانون‌های تخصصی و حرفه‌ای (مثل انجمن مهندسی و صنایع دریایی).

۲- الحاق به کنوانسیون‌های بین‌المللی که در زمینه‌ی آموزش، راهبردهای موضوعی را وضع می‌کنند

مثل مقاله‌نامه ۱۹۷۸ STCW، کنوانسیون ۹۵ STCW و دانشگاه‌ها و مراکز مرتبط با آموزش‌های دریایی.

۳- استانداردسازی طرح آموزش‌های دریایی کشور بر اساس نیاز حرفه.

^۱ - CARDIFE UNIVERSITY, Seafarees international Research Centre 2006.

^۲ - American Society for training and Development.

^۳ - Human Resource Development Organization.

^۴ - کلیات موضوع شامل نیازهای شغلی و قابلیت‌های مهارتی، روحی و روانی انسانی، ضرورت وجود برنامه‌ی منطبق با نیازهای شغلی برای شناسایی یا آموزش و موضوع آموزش کارکنان (توسعه‌ی آموزش‌های حرفه‌ای، آموزش از طریق شبیه‌سازی، آموزش از طریق ایفای نقش، آموزش از طریق موردکاوی) در گزاره‌ی ۱-۶ (فصل دوم، ۱-مرور مطالعاتی) تشریح شد.

^۵ - این کمیته در حال حاضر توسط آقای دکتر ایران‌منش مدیریت می‌شود و در دی ماه سال جاری ۱۳۸۶، طی ملاقات حضوری در وزارت علوم، با مشاورانیه مصاحبه شده است.

۴- استانداردسازی دوره‌های تخصصی به منظور افزایش کارآیی و کاهش هزینه‌های اجرای

آموزش‌های بلندمدت در حوزه‌ی دریایی و دریانوردی.

۵- تعریف و ایجاد نظام آموزش بر اساس نیاز شغل برپایه‌ی تعریف رشته‌های تحصیلی.

مطالعات شناختی و اکتشافی این تحقیق (یافته‌های مطالعاتی) نشان می‌دهد که در حوزه‌ی علوم و فنون

دریایی و دریانوردی، مصداق‌ها و داشته‌های (امکانات) زیر در اختیار می‌باشند^۱.

• استانداردسازی شرح وظایف مشاغل جهت انجام آموزش‌های دریایی بر اساس نیاز حرفه.

• توزیع مسوولیت‌های اجرای آموزش‌ها بر اساس نیاز شغل و حرفه دریانوردی که در حال حاضر در

بخش داخلی، از طریق وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، موسسه‌های آموزشی خاص (مثل موسسه آموزشی

شرکت کشتیرانی و شرکت ملی نفتکش جمهوری اسلامی ایران) وزارت آموزش و پرورش (آموزش فنی -

حرفه‌ای و هنرستان‌های علوم و فنون دریایی)^۲ و در بخش خارجی، به منظور تامین تحصیلات تکمیلی و

تخصصی با استفاده از مراکز دانشگاهی اروپایی و آسیایی تامین می‌شود.

• وضع استانداردها در خصوص مدارک تحصیلی آموزش و صدور گواهی‌نامه‌های دریانوردی (از

طریق سازمان بنادر و کشتیرانی به عنوان متولی رسمی ملی و بین‌المللی).

به این ترتیب، با توجه به آن‌که، در کشور ما، به مساله‌ی آموزش بر اساس نیاز شغل، کمتر توجه می‌شود

و در اکثر موارد، به جای این‌که فرد مناسب و دارای شرایط لازم برای شغل انتخاب و پس از آموزش جهت

انجام وظیف به شغل منتصب شود، افراد صرفاً با توجه به سوابق تحصیلی در مشاغل به کار گرفته

^۱ - مطالب فوق حاصل از مصاحبه با جناب آقای دکتر ایران‌منش (رئیس کمیته علوم و فنون دریایی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری)، جناب کاپیتان شهباز، جناب کاپیتان فتوحی، جناب مهندس دربان، جناب حسین احمدی‌زاده، جناب حسن قربان، دانشجویان دوره‌های کارشناسی ارشد رشته‌های صنایع دریایی، جناب کاپیتان شهباز و جناب مهندس لطیف احراری می‌باشد.

^۲ - در سال ۱۳۶۲ نسبت به طراحی و تدوین برنامه‌های آموزش بدون علوم و فنون دریایی در سه رشته برای ۵ سال تحصیلی را با مطالعه مقررات بین‌المللی و با حضور نمایندگان صاحب‌نظر تمامی ارگان‌های دریایی کشور به اتمام رسانید. پس از تصویب آن توسط شورای عالی آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری واحد آموزش‌های علمی - کاربردی، اولین هنرستان علوم و فنون دریایی برای کسانی که دوره راهنمایی را گذرانده باشند در بندر انزلی تاسیس شد و پس از آن در ۵ استان کشور (هرمزگان، بوشهر، سیستان و بلوچستان و گلستان) توسعه یافت.

می‌شوند، در حرفه دریانوردی، به لحاظ وجود تخصص در حوزه‌ی شغل، به طور معمول، «آموزش‌ها» متناسب با «شغل و حرفه» می‌باشند هرچند که ممکن است فرد انتخاب شده برای آموزش، بر اساس ظرفیت جسمانی و روانی موردنیاز حرفه، سنجش و ارزیابی نشده باشد.

در رویه‌های عمومی مربوط به آموزش، عدم وجود نظام آموزش بر اساس نیاز واقعی شغل و نبودن فرهنگ تدوین مستمر ضوابط، موجب شده است که فارغ‌التحصیلان، «فاقد تجربه کاری» باشند و فقط به لحاظ داشتن مدرک تحصیلی در سمت و یا شغلی که هیچ اطلاعی از آن ندارند گمارده شوند. موفقیت فرد در چنین نوع سیستمی که بین «مراکز آموزشی» و «مراکز کار» برقرار است، جز به صورت خاص و مواردی اتفاقی امکان‌پذیر نخواهد بود مگر آن‌که با آزمون و خطاهای مکرر همراه باشد که این کار نیز هزینه‌های بالایی را موجب می‌شود.

در رویه‌های خاص مربوط به آموزش، که فرد برای یک شغل و حرفه مشخص آموزش می‌بیند، طرح آموزش برپایه‌ی «سطح مهارت» ریخته می‌شود که شامل سپری کردن دوره‌هایی است که طی آن، آموزش‌پذیر به عنوان یک «مهارت جو»^۱ تلقی می‌شود تا یک دانش‌آموز، در این نمونه از طرح‌های آموزشی، همان‌گونه که در قبل مطرح شد^۲، شکل و صورت‌های انتقال مفاهیم آموزشی نه به طریق teaching بلکه به وجه Training انجام می‌شود.

مفاد کلی فرایند این نوع از آموزش‌ها، به شرح زیر است:

- ارایه‌ی آموزش‌های مقدماتی و پیشایی
- آموزش حین کار
- انجام وظیفه از سوی مهارت‌جو بر اساس آنچه که آموزش دیده است.

^۱ - مهارت‌جو، هنرجو، دانش‌آموز فنی - حرفه‌ای، دانشجوی فنی - حرفه‌ای، تکنیسین، کارورز و..... از جمله‌ی رویکردهای مربوط به طرح‌های آموزشی مبتنی بر سطح‌گذاری مهارتی هستند.

^۲ - گزاره ۱-۶، تیتراهای موضوعی به شرح: - ضرورت وجود برنامه‌ی منطبق با نیازهای شغلی برای شناسایی یا آموزش - موضوع آموزش کارکنان - توسعه‌ی آموزش‌های حرفه‌ای.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

- سپری نمودن آزمون‌های مهارتی و دریافت گواهینامه‌های مربوطه (سطح‌گذاری مهارتی).
- کار واقعی در شغل و ارتقا بر اساس ارزشیابی.
- گذراندن دوره‌های سرپرستی (مهارت‌جویی تکمیلی) مناسب حرفه و فعالیت حرفه‌ای.
- کار واقعی در شغل و گذراندن دوره‌های مناسب بنا به تشخیص سازمان حرفه‌ای که فرد در آن شاغل است.

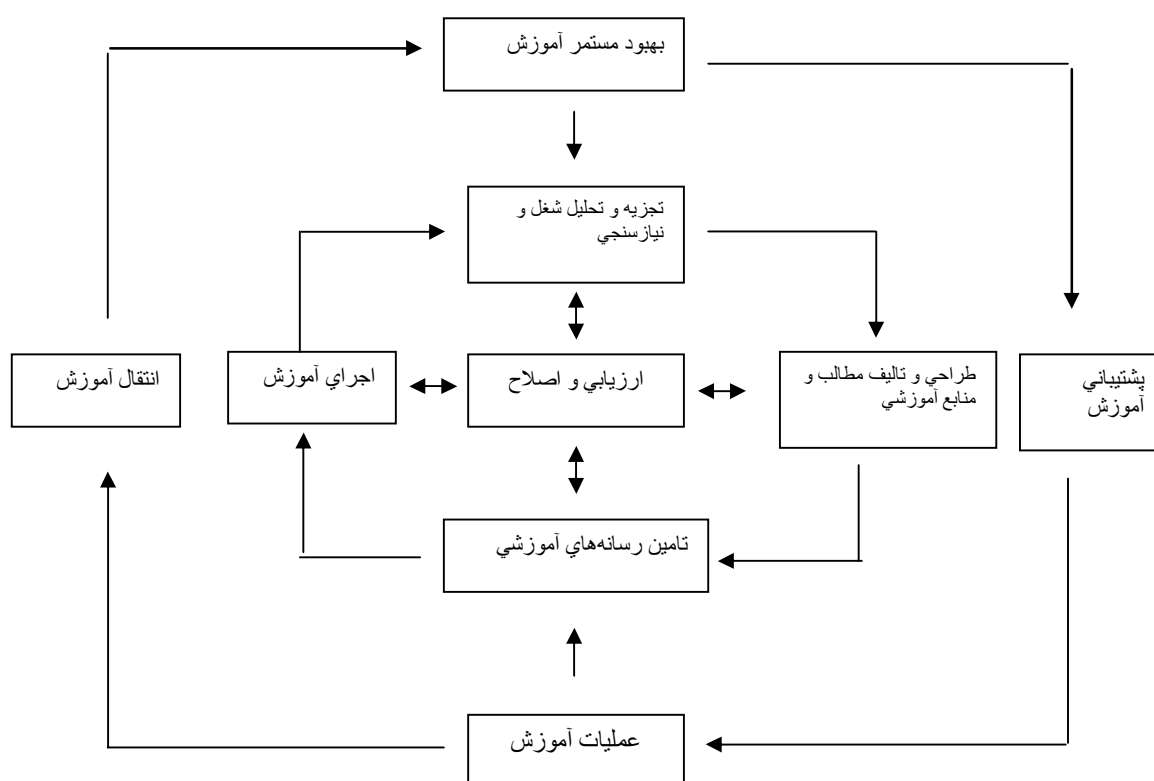
— فرایندها، امکانات و قابلیت‌های موجود در کشور برای ارتقای سطوح کمی و کیفی تربیت منابع انسانی دریاورد.

❖ طراحی و تدوین مدل آموزشی که در حال حاضر در کشور جاری است:

برای اجرای آموزش بر اساس نیاز شغل، مدل موضوعه در حوزه‌ی دریاوردی وضع و هم‌اکنون در

کشور پیاده‌سازی شده و در حال اجراست.

نمایه‌ی این مدل به شرح ذیل است:



مدل فوق، بر اساس و زمینه‌ی اصلی teaching استوار است و جانب‌های training، خارج از این مدل و

جزو برنامه‌های پشتیبانی از آموزش و عملیات آموزشی ارایه می‌شوند.

❖ مراکز و موسسه‌های آموزشی در کشور.

در نظام آموزشی کشور برای آموزش‌های دریایی، علاوه بر وزارت آموزش و پرورش، که پیش‌نیاز آموزشی دانشجویان دانشگاه‌ها و کارکنان اجرایی را به طور کلی تامین می‌کند و در بخش دریایی و دریانوردی، به عنوان یک مرکز و موسسه‌ی آموزشی، وظیفه‌ی ارایه‌ی سطحی از این آموزه‌ها را در چارچوب فعالیت هنرستان‌های (فنی - حرفه‌ای) علوم و فنون دریایی عهده دار است^۱، وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، موسسه‌ی آموزشی وابسته به شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران و شرکت ملی نفتکش^۲، مرکز آموزش‌های تخصص‌های دریایی وابسته به نیروی دریایی جمهوری اسلامی ایران^۳، مجتمع آموزشی علوم دریایی محمودآباد^۴، دانشگاه آزاد اسلامی و مراکز آموزشی بخش خصوصی^۵ نیز دارای فعالیت هستند.

^۱ - مراکز آموزش‌های دریایی وزارت آموزش و پرورش از سال ۱۳۶۱ با تاسیس هنرستان‌های علوم و فنون دریایی در سه رشته (ناوبری، الکترونیک و مخابرات دریایی و مکانیک موتورهای دریایی) آغاز به فعالیت نمودند و در حال حاضر در ۵ استان ساحلی برای دو مقطع دیپلم و فوق‌دیپلم دانشجو می‌پذیرند.

^۲ - این دو موسسه با عنوان‌های موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران و مرکز آموزش تخصص‌های دریایی محمود آباد فعال هستند.

^۳ - این مرکز در سال ۱۳۴۲ با عنوان مرکز آموزش درجه‌داران نیروی دریایی از خرمشهر به بندرانزلی انتقال یافت (ر.ک فصل دوم، بخش اول، مرور مطالعاتی گزاره ۱-۹، بررسی نقش و اثر آموزش در حوزه‌ی دریانوردی، زیربخش تحلیل تحت عنوان سیستم آموزشی در کشور - واحدها و مراکز آموزشی -

^۴ - در حال حاضر (از سال ۱۳۶۸) با توجه به تشکیل دانشگاه صنعت نفت به عنوان یکی از دانشکده‌های آن دانشگاه فعال است. این موسسه از سال ۱۳۶۳ در زمینه‌های مختلف آموزش دریایی آغاز فعالیت نمود.

^۵ - پس از الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون STCW بیش از ۳۰ موسسه بخش خصوصی فعالیت خود را شروع کرده‌اند. دو موسسه در تهران نسبت به ثبت موسسه اقدام نمودند و بقیه با هدف ارایه‌ی آموزش‌های ملوانی در استان‌های ساحلی مستقر هستند. در حال حاضر تمامی موسسه‌های مورد نظر فعال نیستند و آن بخش از فعالان نیز به لحاظ پاره‌ای از مشکلات، اقدام‌های خاصی را انجام نمی‌دهند و به گونه‌ای در تعطیلی نسبی به سر می‌برند. مسایل مالیاتی (مجوز سازمان بنادر و کشتیرانی از نظر معافیت مالیاتی مورد تایید وزارت اقتصاد و دارایی نیست) و مشکلات برگزاری دوره‌ها مثل ضرورت اخذ مجوز برای برگزاری هر دوره از سازمان بنادر و کشتیرانی و فقدان امکانات مناسب آموزشی از جمله‌ی مشکلات اساسی آنان است. کارشناسان مرتبط با موضوع اظهار نظر نموده‌اند که خلا یک آینده‌ی روشن برای جذب به کار فارغ‌التحصیلان نیز عامل دیگری برای تعطیلی این موسسه‌ها محسوب می‌شود.

❖ سازمان نظارتی و طرح‌ریزی

بنابر عرف و رویه‌های بین‌المللی، سازمان ناظر بر فعالیت‌های آموزشی و صدور گواهینامه‌های دریانوردی، در قالب و جایگاه سازمان بنادر و کشتیرانی معنادار است که در این خصوص فرایندهای زیر طی و طراحی می‌شوند.

- برنامه‌ریزی آموزشی مبتنی بر نیازسنجی.

- تحقیق و توسعه برای آموزش و ارتقای سیستم‌های آموزشی بر اساس اطلاعات آموزشی سازمان

بین‌المللی دریانوردی، کنوانسیون‌ها و آموزه‌های بین‌المللی.

- تدوین ضوابط و معیارهای ناظر و رعایت استانداردها برای صدور گواهینامه‌ها و سطح‌گذاری

حرفه‌ای.

- برنامه‌ریزی و تدوین ضوابط به منظور تامین منابع انسانی متخصص و علاقمند به حرفه

دریانوردی.

- برنامه‌ریزی و تدوین ضوابط جهت بررسی و استاندارد سازی وسایل آموزشی و امکانات کمک

آموزشی مورد نیاز.

- برنامه‌ریزی و تدوین ضوابط به منظور فعالیت‌های مستمر مراکز آموزشی جهت اجرای آموزش

منابع انسانی دریانورد.

- دریافت مدارک کنترل دوره‌های تخصصی و الحاق به کنوانسیون‌های مرتبط آموزشی به منظور

پیاپیاده‌سازی مقررات بین‌المللی دریانوردی و نظارت بر اجرای آموزش‌ها.

- اجرای آموزش دوره تدوین مدارک آموزش و صدور گواهینامه‌ها جهت مدیران و کارشناسان

برنامه‌ریزی دوره‌ها.

با توجه به چارچوب و مفاهیم کلی مطرح شده در فوق، قابل نتیجه‌گیری است که «ارکان اصلی و وظایف کلی» مطرح، پیاده‌سازی و جاری شده هستند، به عبارتی امکانات و توانایی لازم، مشتمل بر مضامین کلی (به شرح زیر) در کشور وجود دارد:

• مدیریت آموزش: که عمل هماهنگی و پی‌گیری برنامه‌ریزی آموزش را در جهت طراحی، تدوین و کنترل مدارک و استانداردهای بر عهده دارد. این مدیریت در دو بخش مدیریت راهبردی و نظارتی از طریق سازمان بنادر و کشتیرانی و از طریق وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری برای زیرمجموعه‌های آموزشی و بخش‌ها، مصداق عینی و وجودی دارد.

• پشتیبانی آموزش: به معنی تامین منظم منابع مورد نیاز دوره‌های آموزشی از قبیل متخصصین برنامه‌ریز آموزش، آماده‌سازی و حفظ و نگهداری تجهیزات آموزشی و مدارک کنترل دوره‌ها.

• عملیات آموزش: در ارتباط با آمادگی امکانات اجرای آموزش است که طی آن باید به طور مستمر نظارت، ثبت، جاری سازی و کنترل شوند.

• انتقال آموزش: شامل تهیه و انتقال مطالب آموزشی موردنیاز آموزش پذیران در مرحله‌ی اجرا است که از طریق رسانه‌های آموزشی (اساتید، ابزارهای کمک آموزشی، سیمپل‌تور و...) صورت می‌گیرد.

• ارزشیابی و صدور گواهینامه: شامل جمع‌آوری تمامی اطلاعات مربوط به اجرای آموزش، تمرین‌ها و آموخته‌ها، برگزاری آزمون وفق استانداردهای بین‌المللی و صدور گواهینامه.

۲-۴ بازدارنده‌ها و عوامل و عناصر موثر در پدیده‌ی ترک پیش از موعد حرفه دریانوردی (شغلی که فرد دریانورد برای انجام و ادامه آن تا بازنشستگی آموزش دیده است) شامل چه مواردی هستند؟ و نحوه عمل و اثرگذاری آن‌ها چگونه است^۱.

به طور معمول موسسه‌ها، شرکت‌ها و نهادهای حرفه‌ای که با موضوع «دریانورد» در یک ارتباط معنادار قرار دارند، با چالش‌های ویژه‌ای مواجه می‌باشند. برخی از این چالش‌ها، از وجه‌های مشترکی، بین سرزمین‌هایی که دارای سواحل دریایی مرتبط با فضای بین‌المللی دریانوردی در بخش تجارت و حمل و نقل هستند برخوردار بوده و برخی دیگر از این چالش‌ها، در چارچوب وجه‌های مشترک قرار نداشته و به نوعی در ارتباط با نوع کشورها از حیث فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و یا سیاسی قرار دارند، ضمن آن‌که، سطح فعالیت، پهنه و دامنه‌ی تکنولوژیک، سطح سازمانی، سیستم‌های مدیریتی، برنامه‌ریزی پرسنلی، تعارض‌ها و تفاوت‌های فرهنگ سازمانی، رفتار گروهی کارکنان (درون و برون گروهی)، جو و فضای سازمانی نیز از جمله متغیرهای اثرگذار می‌باشند.

چالش‌ها و عوامل و عناصر موثر در پدیده‌ی ترک شغل پیش از موعد مقرر در فضای حرفه دریانوردی، شامل عناوین موضوعی زیر بوده که هر یک از آن‌ها مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند.

❖ چالش‌های فرهنگی

در فصل دوم، بخش اول (مرور مطالعاتی) آورده شد که: شناخت ساختار و فرهنگ کار در حرفه دریانوردی و در نقطه‌ی مقابل آن شناخت فرهنگ جامعه - اجتماعی - به این دلیل حایز اهمیت است که می‌تواند ما را متوجه این نکته‌ی کلیدی نماید که بپرسیم: آیا به طور اساسی، فرهنگ اجتماعی ما، از تناسب لازمی با ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی، بهره‌مند است؟

^۱ - نتایج اعلام شده در این بررسی مبتنی بر استخراج معنا حاصل از مصاحبه با جامعه‌ی نمونه آماری است.

پاسخ به این پرسش، قادر است تا بخشی از مشکلات پیش روی برای ارتقای انگیزه‌ها و انتخاب راهکارها برای حفظ منابع انسانی دریانورد را از پیش روی بردارد چرا که مطالعات بنیادین در حوزه‌ی فرهنگ و جامعه‌شناسی فرهنگی نشان می‌دهد: ساختار سازمانی کار و حرفه «محکم» و در نقطه‌ی مقابل آن، فرهنگ اجتماعی - عمومی «ملایم» است. همچنین، ساختار سازمان، مشتمل بر قواعد، نظم دهنده‌های شغلی، ضوابط کار، حقوق حرفه‌ای و قواعد استخدامی است و افراد ورودی به این سیستم سعی می‌کنند تا خود را با آن منطبق سازند در حالی که فرهنگ جامعه و یا به طور کلی فرهنگ عمومی، در باره‌ی مردمی است که دارای هنجارها و ارزش‌ها و آداب و رسوم مشترک هستند.

تعامل بین فرهنگ سازمان و فرهنگ جامعه، موضوعی پیچیده است اما به هر حال، نشان داده شده است که «هر سازمانی، منطبق با فرهنگ ساختاری - سازمانی خود، می‌تواند به فعالیت‌اش ادامه دهد و چنانچه بخواهد که خود را به فرهنگ عمومی کارکنان نزدیک سازد، با چالش‌های درونی خاصی مواجه خواهد شد» این چالش‌ها شامل موارد زیر هستند.

- چنانچه کارکنان برخوردار از خرده فرهنگ‌های رفتاری متنوعی باشند، فرهنگ سازمان، به کدامیک از خرده فرهنگ‌ها تکیه خواهد کرد و یا خود را به آن نزدیک خواهند نمود.
- اگر بحث بر این محور قرار گیرد که ساختار و فرهنگ سازمانی، خود را به غالب‌ترین فرهنگ رفتاری کارکنان (کثرت آماری و اکثریت آرای فرهنگی) نزدیک نماید، چگونه می‌توان در جریان کار، به ثبات رفتاری کارکنان اطمینان یافت و مطمئن بود که تنش‌های رفتاری به لحاظ غالب شدن یک رفتار فرهنگی بر رفتار فرهنگی دیگر، به وجود نخواهد آمد.

در هر حال، اتکای «فرهنگ سازمان» به «فرهنگ عمومی کارکنان» بحثی کهنه است و در چارچوب فعلی فعالیت‌های سازمانی، هیچ‌گاه قواعد ساختاری سازمان‌ها، برپایه‌ی فرهنگ کارکنان وضع نمی‌شوند اما، نکته‌ی که مورد توجه برنامه‌ریزان قرار می‌گیرد این است که تا چه اندازه و سطحی، رفتارهای فرهنگی کارکنان

می‌تواند بر روند فرهنگ سازمان اثرگذار و به عنوان یک عامل مثبت، در جهت پویایی آن و یا به عنوان یک عامل منفی، در جهت ایستایی دادن به آن، عمل کند.

در حوزه‌ی «چالش‌های فرهنگی» که از جمله‌ی مسایل اثرگذار بر مدیریت منابع انسانی دریانورد محسوب می‌شوند و طی مطالعات انجام شده و بررسی‌های این تحقیق^۱ مشخص شده‌اند، به موارد زیر می‌توان اشاره کرد.

ارزش کشف و احصای این نکات، آن است که در وهله‌ی اول، ما را با سرفصل‌های موضوعی چالش‌های فرهنگی آشنا می‌سازد. در وهله‌ی دوم، بازدارنده‌ها و عوامل و عناصر موثر در پدیده‌ی ترک پیش از موعد را نشان می‌دهد و در مرتبه‌ی سوم، روشن می‌سازد که با توجه به این عوامل، چه راه‌حلهایی را می‌توان انتخاب و برای حفظ منابع انسانی دریانورد، آن‌ها را به کار گرفت.

عوامل مورد نظر به این شرح گزارش می‌شوند:

— جریان زندگی خانوادگی^۲ و ارتباط عاطفی

در خصوص زندگی خانوادگی، ضرورت‌ها و تاکیدهای خاصی در چارچوب فرهنگی مراقبت از همسر و فرزندان وجود دارد که برپایه‌ی «فرهنگ خانواده محور» برای جامعه‌ی دریانوردی کشور، حایز اهمیت است. نمایه‌های ۱ الی ۴ نشان می‌دهند که «ارتباط عاطفی» موجود بین دریانورد و کانون خانواده موضوعی بسیار جدی است که به عنوان یک متغیر اثرگذار، ساختار و فضای شغلی را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد.

از نظر جامعه‌ی پاسخ دهندگان (جامعه‌ی آماری نمونه)، ۹۳/۹٪ فراوانی تجمعی، احساس ترس از بروز مشکلات تربیتی که به دلیل عدم حضور دریانورد در خانواده، عارض و پدیدار می‌گردد، در صدر شاخص‌های آسیب‌رسان به شرایط روحی - روانی مطرح است.

^۱ - جمع‌آوری اطلاعات از طریق مصاحبه‌ی حضوری با جامعه‌ی آماری نمونه.

^۲ - با توجه به مبانی پایه، مذکور در مرور مطالعاتی (بخش اول از فصل دوم) گزاره شماره ۱-۴ شناخت ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی و جامعه. نمایه‌هایی که در اینجا به آن‌ها اشاره شده است در آن گزاره مذکور شده‌اند.

به زعم اظهار نظر پاسخ‌گویان، این موضوع، از جمله‌ی عناصر موثر در بروز پدیده‌ی «خطای انسانی» در شناور و اثرگذار بر پدیده‌ی ترک حرفه‌ی دریانوردی است. این مساله نه فقط برای دریانورد ایرانی، که برای دریانوردان سایر کشورها نیز اثرگذار است^۱.

— دستورپذیری

دستورپذیری و موضوع آزادی عمل، ماهیتاً رشته ارتباط بین فرهنگ عمومی و فرهنگ سازمانی است. اساس آموزش‌های منابع انسانی در حرفه‌ی دریانوردی، برخاسته از سیستم فرهنگ نظام نیروهای نظامی در حوزه‌ی نیروی دریایی است. ساختار فرهنگ سازمانی دریانوردی، منشعب از اندیشه‌ی فرهنگی نظامی‌گری، مبتنی بر «نظم» و «دستورپذیری» است. بالطبع تعمیم آن به فضای کار و حرفه در بخش دریانوردی تجاری، موجبی برای شکل‌گیری چالش‌های فرهنگی بین ساختار فرهنگی کار و ساختار فرهنگی جامعه دریانوردان است.

خدشه‌ی وارده به سیستم انضباطی درون شناور، مانعی برای تعمیم مدیریت و فرماندهی است و از سوی دیگر، تمکین به آن، چنانچه جزو فرهنگ عمومی دریانوردان قرار نداشته باشد، موجبی برای نشان دادن واکنش از سوی دریانوردان است.

ضرورت وجود نظم در قالب دستورپذیری، نیاز فرماندهی و سرمهندسی را تشکیل می‌دهد در حالی که در بخش اجرایی، ضمن با اهمیت دانستن آن، میل به گریز از آن به لحاظ وجود پیش‌زمینه‌ها و پیش‌ساخته‌های فرهنگی، باعث تعارض و واکنش عوامل اجرایی است.

چنین موضوعی از جمله‌ی تاکیدهای اصلی را در بخش مدیریت و فرماندهی شناور (کاپیتان و سرمهندسی) تشکیل می‌دهد. این گروه مدیریتی، قایم به ضرورت قطعی وجود عامل دستورپذیری از سوی جامعه‌ی مجریان (رده‌های پایین فرماندهی) در شناور هستند و خلا وجود آن را عامل بازدارنده برای ادامه کار می‌بینند.

^۱- BEHIND THE SCENES: SEAFARING AND FAMILY LIFE

Michelle Thomas, Helen Sampson and Minghua zhao p.p 117 – 141- symposium 2001 CARDIFF UNIVERSITY

ماهیت دستورپذیری، خود واجد موضوع‌های دیگر است که از آن جمله به مواردی چون احترام به مافوق، انجام تصمیم‌های فرماندهی و انگیزش شغلی می‌توان اشاره کرد. وجود فاصله و یا تعارض فرهنگی بین این دو فرهنگ (فرهنگ سازمانی و فرهنگ عمومی)، باعث گسست روابط سازمانی در محیط کار است. جامعه‌ی افسری شناور خاصه در بخش فرماندهی، به شدت ناراضی از کاهش سیستم احترام‌گذاری به مافوق است.

— دامنه‌ی اختیار و مسوولیت

فهم و درک دامنه‌ی اختیار در یک محیط شناور و حدود مسوولیت و میزان ارتباط هماهنگ و با موزون این دو موضوع با یکدیگر، هرچند که جزو فرهنگ و ساختار سازمانی است اما، تحت‌تاثیر فرهنگ عمومی نیز قرار دارد.

در حوزه‌ی درون شناور، واگذاری مسوولیت بدون واگذاری اختیار لازم، باعث بروز کاستی و کاهش در «عزت نفس» می‌شود. به طور اساسی و مطابق با تحقیقات درون سازمانی، عزت نفس، وابسته به «دامنه‌ی اختیار» است.

عزت نفس، مقوله‌ای فرهنگی، در چارچوب فرهنگ عمومی است و در جوامعی که مناسبات اجتماعی، تحت‌تاثیر آن قرار دارند، هر نوع از محدودیت در اختیارات محوله، می‌تواند زمینه‌ساز کاهش عزت نفس گردد. لذا، در حوزه‌ی دریانوردی، توجه به این نکته که در فرهنگ عمومی فرد، چه اندازه نقش عزت نفس بالاست، اهمیت پیدا می‌کند و به این ترتیب، حایز توجه خواهد بود تا متناسب با میزان اثر عزت نفس در فرایندهای کاری، نسبت به واگذاری اختیار به فرد دریانورد، اقدام کرد.

در فرهنگ عمومی جامعه‌ی ایرانی، بحث و مقوله‌ی «عزت نفس» از شدت بالایی برخوردار است و هرچند که شاید افراد، به لحاظ پاره‌ای از ملاحظات، نسبت به فقدان عزت نفس لازمه، واکنش مستقیم نشان ندهند، اما نمی‌توان مطمئن بود که به صورت غیرمستقیم آن را منعکس ننمایند. کم‌کاری، گریز از نظم‌پذیری، عدم تمایل

به انجام کارهای تیمی و یا مسوولیت‌آور، از جمله‌ی آثار کاستی در عزت‌نفس هستند که در محیط‌های شغلی خود را نشان می‌دهند.

در محیط شناور، باید، به میزان بالاتری نسبت به حدود مسوولیت‌ها، اختیارات بیشتری واگذار کرد و دقیقاً خود را به این مفهوم اعتباری نزدیک کرد که: «فرمانده»، کاپیتان و ناخدای شناور است و بر تصمیم‌های او، احدی از فضاها‌ی بیرونی نمی‌باید اثرگذار باشد.

در چارچوب مصاحبه‌های انجام شده، فرماندهان شناورهای تجاری ایرانی، معتقد هستند که با توجه به مسوولیت‌های قانونی پذیرفته شده، از اختیارات کافی، متناسب با نیاز شغل و بار مسوولیت‌ها، برخوردار نیستند و احساس می‌کنند که در مقایسه با فرماندهان شناورهای تجاری کشورهای اروپایی اختیارات کمتری دارند و ضمن آن، تصمیم‌های بیرونی، نافذ بر تصمیم‌های آنان است.

برخی از محدوده‌های اختیاری آنان شامل اتخاذ تصمیم برای دریانورد بیمار و حادثه‌دیده، پیاده نمودن فرد دریانورد و سوار شدن وی در بنادر بین راه، رویه‌های انضباطی، تشویق کادر، آزادی عمل در شرایط نوع برخورد با دخالت کانون‌های غیرمسوول در امور شناور می‌باشد.

به این ترتیب، وجود هر نوع از مداخله‌ی بیرونی در امور داخلی شناور، باعث بروز چالش رفتاری می‌شود. تراکم این نوع از چالش‌ها، به لحاظ آن‌که، جزو مسایل درون مجموعه‌ای و یا جزو مسایل اصلی و تعریف شده در برنامه‌ی کار نیستند و به اصلاح مسایل «حاشیه‌ای» را تشکیل می‌دهند، موجب هدر رفتن ظرفیت روحی - روانی فرد، انرژی مفید و قابلیت کارکنان شده و آنان را به جای تفکر بر فرایندهای اصلی کار، متوجه تفکر بر مسایل حاشیه می‌سازند.

— پهنه و سطح پوشش قابلیت‌های فرهنگی محیط کار

پهنه‌ی لازم و سطوح پوشش دهنده‌ی فضاهای خاص شغلی، هم‌چون دریانوردی را، عناصر شناخته شده‌ای تشکیل می‌دهند. این عناصر، هرچند که به موضوع «فرد» و «شخص» بازگشت دارند اما، دارای یک پشتوانه‌ی فرهنگی هستند.

بر اساس مصاحبه‌های انجام شده با جامعه‌ی نمونه آماری، این پهنه و سطوح شامل موارد زیر هستند:

• ظرفیت فردی در برابر قبول مشاغل غیر متعارف و پذیرفته‌شده‌ی عمومی

به طور معمول، فرهنگ حرفه در جامعه‌ی ایران، دارای رویکرد انتخاب حرفه اداری ضمن برخورداری از متضمن‌ها و تضمین‌ها برای ثبات شغلی است. مفهوم رویکرد اداری، در افواه عمومی عبارت است از کارمند اداری بودن.

در چارچوب این رویکرد، مفهوم‌هایی هم‌چون، کار شیک و تمیز، بدون عارضه‌های سختی و فشردگی، نزدیکی با محل بومی زندگی و جایگاه اجتماعی، فوق‌العاده جلب توجه می‌کند و در نقطه‌ی مقابل آن، بُعد مسافت، سختی کار، کار در شرایط فیزیکی سخت و کار با ابزارهای فنی از جمله‌ی عناصر گریز آور است. بالطبع عناصر گریز آور، در برابر وجود مزایای استخدامی مناسب مثل مسکن سازمانی، حقوق کافی، مزایای حق ماموریت، حق دوری از مرکز، سختی کار و فوق‌العاده خدمت و ثبات نسبی وضعیت استخدامی (تا سقفی از زمان)، کاهش می‌یابند و فرد با در کفه قرار دادن آن‌ها، به صورت ترجیح و مزیت‌گذاری (تا سقفی از زمان) شغل مغایر با رویکرد اداری جاری را می‌پذیرد.

از یک جامعه‌ی آماری محدود ۶۴ نفره‌ی شاغل در عسلویه و مناطق نفتی - گازی همجوار (فلات قاره) و

گروه‌های شاغل در بندر امام ره، مزیت‌های ترجیح‌گذار در انتخاب، به این شرح بوده‌اند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

• وجود مزایای متناسب با رشته‌ی تحصیلی و یا تعریف شده در رشته‌ی تحصیلی و یا تجربی.

• وجود مزایای تا حدودی متناسب با شرایط کار.

• وجود «شغل» که زمینه‌ی «اشتغال» را برای فرد متقاضی فراهم ساخته است.

• وجود این امکان که پس از چندین سال کار (ظرف ۷ الی ۱۰ سال) بتوان اقدام به خرید خانه،

اتوموبیل و در شهر مبدأ زندگی خود (تهران، اصفهان، شیراز، تبریز، مشهد و ...) نمود.

• وجود امکانات خواب‌گاهی

• وجود طرح اقماری که امکان بودن در کنار خانواده را بعد از سه هفته کار (و یا دو هفته) فراهم

می‌سازد.

• وجود مزایای جانبی شغلی که در دیگر شهرستان‌ها وجود ندارند.

نشانه‌های فوق، بیان می‌کند که اگر در زمینه‌های ذهنی فرهنگ عمومی شغل، ویژگی‌های خاصی تعریف

شده است اما، در شرایط وجود ترجیح‌ها و مزیت‌ها، می‌توان آن‌ها را کاهش داد.

نکته‌ای که در این میان، از نظر جامعه‌ی آماری مطرح است آن است که گذشتن از هر پَس زمینه‌ی

فرهنگی - ذهنی در انتخاب مشاغل غیر متعارف و مشاغل خاص^۱، دارای یک نرخ است و این نرخ هرگاه در

تناسب لازمه با انتظاراتها و یا پاسخ‌گو به شرایط سختی کار باشد، موثر خواهد افتاد^۲.

— متغیرهای ارتباطی درون شناور و تفاوت‌های فرهنگی

متغیرهای ارتباطی درون شناور شامل مجموعه‌ای از روابط بین فردی و روابط بین فرد و سامانه‌های

شغلی و وظایف تعریف شده در محیط شناور هستند.

^۱ - این موضوع صرفاً برای جامعه‌ی شغلی متخصص و صاحب تجربه (تحصیل کرده دانشگاهی و یا فن‌آموز حرفه‌ای) مطالعه و بررسی شده است.

^۲ - این نرخ متأثر از متغیر اثر مطلوبیت است. قانون بازده نزولی مطلوبیت به طور کامل موثر بر سطح و قابلیت این نرخ است.

روابط بین فردی، به شدت تحت‌تاثیر تفاوت‌ها، یا همگرایی‌ها و تطابق‌های فرهنگی است. درجه‌های این همگرایی به صورت‌هایی همچون رفاقت و دوستی بین «همشهری»ها^۱، بین «هم‌ملیت‌ها»^۲ و «بین هم‌تخصص‌ها»^۳ تحصیلی و «هم‌دوره‌ای»های آموزشی نشان می‌دهد.

متغیرهای ارتباطی درون شناور گاه منجر به ایجاد تنش بین فردی می‌شوند. به عنوان مثال، دور میز غذا، غذا خوردن یک دریانورد متعلق به ملیت دیگر، می‌تواند به لحاظ شکل و نحوه غذا خوردن، باعث رنجش، برای فرد با ملیت دیگر شود.

مسایل رفتاری، به طور قابل توجهی تحت‌تاثیر مسایل فرهنگی است و وجود تفاوت‌های فرهنگی عاملی برای شکل‌گیری تفاوت‌های رفتاری است که گاه باعث رنجش بیش از ظرفیت فرد شده و سبب می‌شود تا فرد، محیط شغلی خود را ترک گوید.

مقایسه‌ی نمونه‌ای بین جوامع نشان می‌دهد که عناصری فرهنگی، باعث می‌شوند تا «ظرفیت» موردنظر، برای قبول و پذیرش افراد «دیگر فرهنگ» کم یا زیاد باشد.

به عنوان مثال، وجود جس‌ملی‌گرایی شدید ناشی از نژادپرستی در بین آلمان‌ها، در مقایسه با امریکایی‌ها، سبب شده است تا افراد شاغل سایر نژادها در آلمان، از آرامش نسبی افراد شاغل در امریکا برخوردار نباشند. امریکایی‌ها از نظر تاریخی به اصول سرنوشت ملی معتقد بوده‌اند. اگرچه این فلسفه اول در مورد مکزیکی‌ها و بومیان صادق بود اما، جامعه‌ی امریکایی (به طور کلی)، مزایای دموکراسی و آزادی را در میان خود قبول کرده و آن را برای دسترسی به «سرنوشت ملی مشترک» پذیرفته‌اند.^۴

^۱ به عنوان مثال، در مجموعه‌ی همکاران شاغل در یک محیط بسته‌ی کاری مثل شناور، گرایش نخست برای برقراری ارتباط در شرایطی که افراد از قبل با هم آشنا نباشند، وجود ویژگی همشهری بودن، جزو متغیرهای اثرگذار است.

^۲ وقتی که مجموعه‌ی کارکنان از دو یا چند ملیت باشند، به عنوان مثال در شناورهایی که یک مجموعه‌ی دو ملیتی (یا چند ملیتی) حضور دارند، کارکنان هم‌ملیت، بیش از آنچه که با دیگر ملیت هستند با هم ملیتی خود به سر می‌برند. با او هم افاق می‌شوند، با هم و در کنار او، دور میز غذا می‌نشینند و مسایل شخصی را با هم‌ملیت خود در میان می‌گذارند.

^۴ - R.G.Del Castillo, The Treaty of Guadalupe Hidalgo: A Legacy of conflict (Norman,ok: University press 1990. P.4)

در مطالعه‌ی انجام شده به منظور شناخت مسایل چند گروهی فرهنگی در شناورها نشان داده می‌شود که دریانوردان امریکایی، از ظرفیت بیشتری برای پذیرش افراد دیگر فرهنگ برخوردارند. پس از آن‌ها یونانی‌ها و ایتالیایی‌ها قرار دارند.

البته حاکم بودن اصل نسبیت را بر این نوع از رفتارها نمی‌توان نادیده گرفت اما به تجربه قابل مشاهده است که واکنش‌های بین‌فرهنگی در برخی جوامع بیش از سایر جوامع است.

در بین کارکنان دریایی (دریانوردان) آسیایی، انطباق بین فرهنگی فیلیپینی‌ها و هندی‌ها، بیش از انطباق فرهنگی روس‌ها و ایرانیان است. عواملی چون نوع غذا خوردن، نوع تکلم و گفتگو و نوع اعمال مدیریت گاه باعث دلزدگی رفتاری در بین دریانوردان ایرانی نسبت به دریانوردان دیگر ملل می‌شود و به همین دلیل، دریانوردان ایرانی رغبت کمتری نسبت به کار در مجموعه‌های کاری چند فرهنگی در شناورها نشان می‌دهند.^۱

روس‌ها، تابعیت و ظرفیت دستورپذیری بالایی برخوردارند^۲ و همین سبب می‌شود تا ارتباط بهتری با سیستم‌های مبتنی بر نظم‌های قوی داشته باشند، در غیر این صورت یعنی در شرایطی که سیستم مبتنی بر نظم قوی وجود نداشته باشد، از سطح دستورپذیری آنان کاسته می‌شود و تا حد قابل احساسی، نظم‌گریز می‌شوند. دریانوردان آلمانی فوق‌العاده رسمی هستند و به دستورات مافوق به طور کامل پای‌بند هستند و اساساً تابع آن می‌باشند.

چینی‌های دریانورد، «انزوا» را بیش از دریانوردان سایر ملل می‌پذیرند. نقطه‌ی مقابل آن‌ها امریکایی‌ها هستند که به هیچ‌وجه، انزوا را پذیرا نیستند. دیدگاه دریانوردان چینی در باره موضوع «خانواده» تا حدودی نزدیک به دیدگاه ایرانیان نسبت به خانواده است، به همین دلیل در جمع دریانوردی چین، قاعده‌ای وجود دارد

^۱ - گزارش حاصل از مصاحبه و تکمیل پرسشنامه از دریانوردان با ملیت ایرانی و سایر ملیت‌ها.

^۲ - لاری، را، سماور، ریچارد ای پورتر و ارتباط بین فرهنگ‌ها، ترجمه کیانی و میرحسینی ص ۲۰۲، انتشارات باز ۱۳۷۹.

که هر دریانورد که به خانه بازگشت، وظیفه دارد تا بخشی از استراحت خود را برای کار در «کمپته‌ی همسران دریانورد» اختصاص دهد.^۱

به طور کلی و مستند به جامعه آماری نمونه^۲، دریانوردان ایرانی، ارتباط بین فرهنگی در شناورها را در چارچوب اظهارنظرهایی به شرح زیر جستجو می‌کنند.

- با همکاران خارجی در شناور دوست می‌شوند و به نسبت، با حضور آنان تعارض ندارند.
- ترد و دوری گزینی بسیار کم‌رنگ بوده و سطح همکاری بسیار بالا می‌باشد ضمن آن‌که برای ارتباط‌های بین فردی هم‌ملیتی‌های خود را ترجیح می‌دهند.
- برخورد برخاسته از تنفر، نژادگرایی، تمایز و توهین صورت نمی‌گیرد.
- «فعالیت محوری» مورد تاکید دریانوردان ایرانی است و برای آنان حضور دریانورد غیرایرانی در جمع باعث بروز واکنش منفی نمی‌شود.
- واکنش دریانوردان ایرانی نسبت به دریانوردان خارجی در چارچوب برخوردهای چهره به چهره، به جز در سطح انجام یک شوخی دوستانه، در انواع دیگر (برخورد کنشی، برخورد تردکنندگی، برخورد فیزیکی) صورت نمی‌گیرد.

• شکل برخی از رفتارها مثل نحوه غذا خوردن، نحوه حرف زدن و برقراری ارتباط کلامی که از سوی برخی دریانوردان غیرایرانی انجام می‌شود، از جانب دریانوردان ایرانی با دلزدگی و بد پنداشتن، یاد می‌شود. این موضوع، شکل و صورت مخالفی نیز دارد به این معنا که شکل برخی از رفتارها (مثل نحوه غذا خوردن،

^۱ - این کمپته به توسط همسران دریانوردان اداره می‌شود. در چین، منازل دریانوردان در مجموعه‌های شهری مستقر است، به عبارتی، دریانوردان، صاحب منزل سازمانی در یک مجموعه شهری هستند. نقش کمپته همسران دریانورد آن است تا در غیاب مردان، از زنان محافظت می‌کند. این کمپته، برای مردان دریانوردی که از سفر دریایی باز می‌گردند، انجام کارهایی را که از عهده‌ی زنان ساخته نیست (مثل تعمیرات ساختمان و ...) تکلیف می‌کند. به این ترتیب مردان دریانورد چینی، مطمئن هستند که در غیاب آنان، جایی به مشکلات خانواده‌اشان رسیدگی می‌کند.

^۲ - جامعه‌ی آماری نمونه متعلق به این تحقیق.

نحوه لباس پوشیدن، نحوه حرف زدن و) که مورد تایید دریانوردان ایرانی باشد، با شوق و دلبستگی و نیکو پنداشتن یاد می‌شود. به طور کلی دریانوردان ایرانی، محاسن فرهنگی و تشابه‌ها را بین فرهنگ خود و فرهنگ سایر دریانوردان تایید می‌کنند.

دریانوردان ایرانی، در نوع ارتباط با دریانوردان خارجی، به ویژه اگر آسیایی (هندی، پاکستانی، فیلیپینی) باشند، صمیمی (نسبت به رفتار دریانوردان غیرایرانی عکس‌العمل و تشویق‌های مثبت ارایه می‌دهند)، توأم با شوخی، اظهارنظر کننده، فعالیت محورانه و به طور کلی عاطفی است.

دریانوردان ایرانی، از قدرت انطباق فرهنگی بسیار خوبی (۶۸/۷٪ جامعه‌ی نمونه آماری) برخوردار هستند و آن را از طریق ابراز حس همدردی، حس همکاری میهمان‌نوازی، تشویق بازخورد، یادگیری، انعطاف‌پذیری، کسب اطلاعات فرهنگی و رعایت ملاحظات اخلاقی نشان می‌دهند.

• با وجود ملایمت شاخص‌های فوق، ترجیح دریانوردان ایرانی و مدیریت منابع انسانی شرکت‌های دریایی^۱ این است که کشتی‌ها، دارای کادر تک ملیت باشند، بسیار مناسب‌تر است و چندملیتی جواب نمی‌دهد. مزیت تک‌ملیتی وابسته به هم‌سخنی فرهنگی، هم‌آوایی و درک متقابل دیده شده است.

❖ چالش‌های اقتصادی

چالش‌های اقتصادی، برخوردار از دو رویکرد حین اشتغال و پس از خاتمه‌ی رسمی اشتغال (بازنشستگی) است. عناصر و عوامل حین اشتغال به شرح زیر می‌باشند:

— وجود این احساس که شکل کار دریایی، مانع امکان بهره‌برداری از دیگر موقعیت‌های اقتصادی مثل اشتغال به شغل دوم، شرکت در فرصت‌های تجاری موردی و حضور در چرخه‌های تصادفی کسب

^۱ - مصاحبه با کادر مدیریت منابع انسانی دریانورد.

درآمدهای اتفاقی می‌شوند. منابع انسانی دریانورد را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند که تا با تحولات اقتصادی، روند کاری خود را اصلاح کنند.^۱

احساس مصاحبه‌شوندگان مشتمل بر موارد زیر می‌باشد.

- ۹۰/۴٪ از جامعه‌ی نمونه‌ی آماری، ماهیت این موضوع را تایید داشته‌اند.
- ۲۷/۴۲٪ جامعه‌ی نمونه‌ی آماری (از مجموعه‌ی کادر دریایی که به خشکی منتقل شده‌اند)^۲، پس از خروج از سیستم دریایی و اشتغال به کار در بخش کارکنان خشکی، موفق به برخورداری از شغل دوم و ۲۰/۹۷٪ موفق در دسترسی به کسب درآمد از طریق فرصت‌های تجاری و یا درآمدهای اتفاقی شده‌اند.
- ۳۰/۶۵ درصد، حضور خود را در خشکی، فرصتی برای کسب درآمد بیشتر از طریق اشتغال به کار همسر و یا درآمد فردی دانسته‌اند.

— وجود این احساس که حقوق دریافتی دریانوردان ایرانی، هم سطح حقوق و مزایای کارکنان دریایی هم‌ردیف‌های شغلی‌اشان در ناوگان‌های تجاری دریایی سایر کشورها و یا دریانوردان خارجی شاغل در ناوگان تجاری دریایی ایرانی نیست.^۳

— وجود این احساس که حضور طولانی مدت آنان در دریا مانع بهره‌برداری از امکانات رفاهی موجود در خشکی می‌شود در حالی که رقم سرانه‌ی این نوع از امکانات رفاهی، جزو خدمات ارابه شده به دریانورد منظور می‌شود (مثل خدمات رفاهی ارابه شده از طریق باشگاه‌های رفاهی کارکنان در خشکی، اقامت‌گاه‌های مسافری اختصاص یافته به مسافرت‌های تابستانی زیارتی یا گردشگری و).

^۱ اصلاح این روند کاری در آن دیده می‌شود که از فعالیت دریایی خود را خارج و ادامه‌ی سنوات خدمت خود را در بخش خشکی جستجو کنند.

^۲ جامعه‌ی آماری مورد نظر متشکل از ۶۲ نفر دریانورد می‌باشد.

^۳ قابل توضیح است که در ایران، یک سری مزایای رفاهی جانبی برای دریانوردان ایرانی در نظر گرفته شده‌اند که چون در قالب خدمات رفاهی (غیرنقدی) ارابه می‌شوند، در برآورد دریافت نقدی، لحاظ نمی‌شوند اما به عنوان هزینه، متوجه شرکت‌های دریایی است. از نظر شرکت‌های دریایی ایرانی، وجود این هزینه‌ها، مابه‌التفاوت موردنظر را پوشش می‌دهند و هزینه‌ی یک دریانورد ایرانی را معادل یک دریانورد هم‌سطح غیرایرانی قرار می‌دهند.

- وجود این احساس که فرد دریانورد، ترجیح نسبی قابل ملاحظه‌ای بین دریافتی خود، با توجه به تحمل سختی‌هایی که در دریا متوجه اوست، با دریافتی هم‌استخدامی‌های خود که در خشکی شاغل‌اند نمی‌بیند.
- در کنار رویکردهای فوق که به موضوع‌های حین اشتغال بازگشت دارد، عوامل پس از اشتغال (بازنشستگی) نیز مطرح می‌باشند. عناصر و عوامل وابسته به آن به شرح زیر هستند:
- ترس در عدم برخورداری از قابلیت‌هایی که پس از بازنشستگی بتوان به اتکای آن، اقدام به انتخاب شغلی برای کسب درآمد نمود. چه آن‌که، امکان ادامه‌ی اشتغال در حرفه‌ی دریانوردی، پس از بازنشستگی، به هیچ‌وجه در خشکی فراهم نیست، به عبارتی، زمینه‌ی انتخابی منطبق با تجارب دوران کار رسمی و یا فضایی برای تکرار آن وجود ندارد.
- ترس از فقدان امکان برای برخورداری از موقعیت اجتماعی که متناسب با زمان اشتغال باشد. این ترس ناشی از فاصله شدید حقوق دریافتی بازنشستگی با حقوق دریافتی زمان اشتغال می‌باشد.
- یافته‌های مطالعاتی در این خصوص نشان می‌دهند که، به نحو موثر و به صورت دقیقی، کارکنان دریایی، نسبت به دستمزد هم‌ردیف‌های شغلی خود در شرکت‌های خارجی اطلاع کامل دارند. منشا این اطلاعات، کسب اطلاعات چهره به چهره و یا مقایسه‌ی دریافتی خود با دریافتی دریانورد خارجی شاغل در شناور ایرانی است.
- از سوی دیگر، علت اثرگذاری این متغیر (متغیر تفاوت دریافتی)، بسته به این نکته است که در حرفه‌ی دریانوردی، وجود عواملی که طی آن‌ها، دریانوردان هر کشور، خواهان استقرار نظام مشابه دریافت حق‌الزحمه باشند، بیش از سایر فضاهای شغلی - حرفه‌ای است. در این باره می‌توان اشاره کرد هرچند که بسیاری از مشاغل جوامع، مشابه هم‌دیگر هستند، اما، کارکنان آن‌ها، به مقایسه‌ی دریافتی‌های خود، چه به صورت نقدی یا جنسی نمی‌نشینند. اما در حوزه‌ی دریانوردی، این اتفاق، به صورت قابل توجهی مطرح است چرا که وجود عواملی به شرح زیر، بستر انجام این مقایسه را، پیش روی آنان قرار می‌دهند:

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

• حضور شاغل در فضای حرفه‌ای بین‌المللی که از مقررات، دستورالعمل‌ها و وظایف شغلی مشخص و واحدی تبعیت می‌کند.

• تبعیت از نظام واحد بین‌المللی که در تعریف مشاغل دریایی به کار برده می‌شود و انتظار مشخص کارفرمایان را بیان می‌کند.

• وجود مشابهات کامل در اسناد مربوط به قابلیت حرفه‌ای.

• هم‌سطحی، هم‌وزنی و هم‌نوعی کار که برای هر دریانورد، با هر ملیتی بر روی شناور مطرح است.

• وجود جایگاه یکسان حرفه‌ای برای دریانوردان، بدون دخالت ملیت، که فقط بر اساس مدرک آن‌ها تعیین می‌شود.

• وجود این زمینه‌ی تجربی که با الحاق به یک ناوگان دیگر، می‌تواند سقف دریافتی خود را بالا برد.

نکات مورد اشاره در فوق، بخش درونی چالش‌های اقتصادی را در فضای حرفه‌ای دریانوردی نشان می‌دهد. در کنار آن، چالش‌های اقتصادی پیرامونی، به عنوان متغیرهای غیردرونی و بیرونی نیز مطرح هستند.

در چالش‌های اقتصادی غیردرونی (بیرونی)، بعضی پارامترهای جهانی و بین‌المللی مطرح هستند و در کنار آن‌ها، به بعضی از پارامترهای مربوط به اقتصاد داخلی کشورها می‌توان اشاره کرد.

در حال حاضر، فضای بین‌المللی مربوط به حرفه‌ی دریانوردی، حکایت از ریزش کارکنان دریایی به لحاظ مسایل مرتبط با: شرایط دستمزدها و انتظار واقعی دریانوردان، مسایل بیمه و جبران خسارت به دریانورد، آموزش و قابلیت‌های ضعیف قراردادهای در وضع التزام‌ها برای دریانورد از سوی کارفرما و اطمینان ضعیف دریانورد به کارفرما، از حیث تامین تعهدات مندرج در قراردادهای، دارد.

ضمن آن، موضوع‌های ویژه‌ی دیگری نیز وجود دارند که می‌تواند، در یک کشور دارای سیستم دریانوردی وجود داشته باشد و در یک کشور دیگر خیر. به عنوان مثال آموزش دریانورد در کشور انگلستان، بسیار پرهزینه انجام می‌شود و لذا، موضوع هزینه‌های آموزشی برای کشور انگلستان، یک چالش اقتصادی قابل توجه است، اما این موضوع برای کره یا فیلیپین، در این سطح مطرح نیست. این دو کشور

برپایه‌ی آرایه‌ی آموزش‌های کوتاه‌مدت پودمانی، با صرف هزینه‌ی کمتر، مبادرت به تربیت دریانورد می‌کنند. موضوع سختی کار حرفه دریانوردی و قبول هزینه‌های مترتب، موضوع جانشین‌سازی منابع انسانی ملی با منابع کار خارجی، موضوع پرچم کشورها و جذب کارکنان دریایی با مهارت‌های ضعیف که از سوی برخی کشورها جاری می‌شود و موضوع کنوانسیون‌ها، از جمله‌ی عناوینی هستند که به نوعی، شرایط کار دریانورد را در بین کشورها تحت‌تاثیر قرار می‌دهند.

به عنوان مثال، کنوانسیون یکپارچه‌ی کار دریایی، در بخش مربوط به استانداردهای قراردادهای کار دریانوردان، ملاحظات را وضع کرده است که می‌تواند در برخی از کشورها موجب اتخاذ تصمیم‌هایی باشد که در نهایت به نفع دریانورد خاتمه نیابد و به صورت غیرمستقیم، بر روند فعالیت دریانورد در ادامه‌ی حرفه دریانوردی، اثر منفی بگذارد.

به طور طبیعی، وجود قابلیت‌های نهفته در حمل و نقل دریایی، عاملی بسیار مهم برای توجه به مسایل دریانوردان است و همین قابلیت‌ها، سبب شده‌اند تا که کشورها حتی با وجود چالش‌های مورد اشاره، همیشه در حال فعال نگهداشتن پهنه‌ی این فعالیت باشند. در ذیل به برخی از این قابلیت‌ها اشاره می‌شود.

در یک نرُم آماری قابل توجه، بیش از ۹۰٪ (تا مرز ۹۳/۷) از کالا در جهان، توسط کشتی حمل می‌شود و کماکان کشتی و حمل و نقل دریایی، به عنوان مقرون به صرفه‌ترین وسیله جا به جایی محموله‌های سنگین، محموله‌های خاص (نفت و گاز و محصولات پتروشیمی، مصالح فلزی و غیرفلزی، خوراکی - گوشت، گندم، دانه‌های نباتی، خوراک دام و طیور - کک صنعتی، بوکسیت و ...) منظور می‌شود. عوامل چندی بر این مطلوبیت اثرگذار هستند که عمده‌ی آن‌ها، مشتمل بر این موارد است:

• حجم عظیم باری که شناورها می‌توانند حمل کنند، به هیچ‌وجه قابل پوشش از طریق حمل و نقل زمینی (جاده‌ای، ریلی) نیست.

• وجود تولیدکنندگان مواد خام که به طور غالب، دور از محل مصرف کنندگان صنعتی قرار دارند.

• وجود فاصله‌های طولانی بین نقاط و مبادی صادراتی و وارداتی بار، که راه‌های دریایی تا سقف بسیار بالایی، آن‌ها را به هم پیوند می‌دهد و راه‌های زمینی، برای انجام چنین سطحی از حمل و نقل بسیار هزینه‌بر و در عین حال کم‌ظرفیت است^۱.

• وجود این قابلیت در حمل و نقل دریایی که می‌تواند پشتوانه‌ای برای تقویت حمل و نقل زمینی (جاده‌ای و ریلی) و چندوجهی باشد. به عنوان مثال، در کشور ما، به پشتوانه وجود امکان حمل و نقل دریایی، در بندر خرمشهر، زمینه‌ساز استقرار راه‌آهن و جاده‌ی شوسه‌ی خرمشهر - تهران می‌شود. بندر آبادان، مناسب استقرار پالایشگاه نفت آبادان می‌گردد و بندرعباس، بستر لازم را برای ساخت مسیر راه‌های زمینی (جاده‌ای و ریلی) و ترانزیت فراهم می‌سازد.

• وجود این ظرفیت، که حمل و نقل دریایی، باعث دسترسی مصرف‌کنندگان نهایی، به کالاهای ارزان‌تر (به لحاظ وجود صرفه اقتصادی در حمل کالا) می‌شود.

قابلیت امکان جابه جایی هوایی و زمینی، فقط بر موضوع «سفر» اثرگذار گردید و گرنه، نسبت به موضوع «حمل کالا و بار» صرفاً، محدود به مرسولات کم‌حجم، خاص و گران‌قیمت شد، ضمن آن‌که هزینه‌های بالایی را نیز متوجه صاحبان بار می‌نمود.

در بعد سفر نیز، که از سال‌های ۲۷-۱۹۲۵ میلادی تا سال ۶۵ - ۱۹۶۰ میلادی یک روند کاهشی، به دلیل افزایش مسافرت هوایی و زمینی (ریلی و جاده‌ای) متوجه شناورهای مسافری شد، با ورود کشتی‌های مسافری - تفریحی جدید، که توامانی از موضوع انجام سفر و ارایه کثیری از انواع تفریح و سرگرمی را برای مسافران قایل می‌شدند، دوباره رو به رونق و افزایش نهاد.

^۱ - به عنوان مثال، تولید کنندگان نفت خام، مواد اولیه کانی، تولیدات گوشتی و کشاورزی در دو سوی خاورمیانه‌ای، شمال اروپایی و اروپایی - امریکایی قرار دارند در حالی که خریداران (مصرف کنندگان) به ترتیب نسبت به موارد مذکور، در امریکای شمالی، اروپا و ژاپن (برای نفت)، کشورهای افریقایی، آسیایی (و آسیای مرکزی) برای مواد اولیه کافی (برای صنایع مرتبط با سکوی صادراتی) و گوشتی و کشاورزی (برای مصرف) مستقر هستند. و بزرگ‌ترین تولید کنندگان غلات در شمال امریکا هستند و تنها وسیله‌ی حمل برای رساندن تولیدات به اروپا و آسیا، کشتی است. به این ترتیب، می‌توان موارد مطروحه‌ی فوق را این چنین جمع‌بندی کرد.

- بزرگ‌ترین تولید کنندگان غلات در شمال و جنوب امریکا و استرالیا مستقر هستند و مصرف کنندگان در اروپا و آسیا می‌باشند.
- مهم‌ترین تولید کنندگان زغال سنگ و بوکسیت در استرالیا، شمال امریکا و جنوب افریقا قرار دارند و بزرگ‌ترین مصرف کنندگان در اروپا و ژاپن هستند.
- استرالیا و جنوب شرقی افریقا، تولید کنندگان اصلی سنگ آهن می‌باشند که بازار مصرف آن در اروپا و ژاپن است.
- بزرگ‌ترین تولید نفت خام در خاورمیانه (به اضافه‌ی جزایر کاراییب و افریقا) می‌باشند که اکثر این محمولات به اروپا، شمال امریکا، ژاپن و جنوب شرقی آسیا، حمل می‌گردند.

تجارت بین‌المللی از راه دریا، ظرف پنجاه سال گذشته، پیوسته در حال رشد بوده است و جز در مواردی که به بحران‌های اقتصادی مرتبط می‌گردد (در دهه‌ی هفتاد، طی سال‌های ۷۳-۱۹۶۹ تحت‌تاثیر کاهش درخواست انرژی و دو دهه‌ی هشتاد، طی سال‌های ۸۲-۱۹۷۹، تحت‌تاثیر افزایش قیمت نفت و در دهه‌ی نود طی سال‌های ۹۳-۱۹۸۹ تحت‌تاثیر مشکلات اقتصادی کشورهای آسیای شرقی)، به طور کلی در حال رشد بوده است.

از سال ۱۹۹۹ میلادی، امریکا و به دنبال آن آلمان، بزرگ‌ترین واردکننده و صادرکنندگان کالا بوده‌اند و موفقیت ممتاز هلند، بلژیک، هنگ‌کنگ، چین، کره جنوبی و آلمان، مدیون این ترجیح اقتصادی در حمل و نقل دریایی بوده است که اکثر کالاها به این کشورها حمل و از آن طریق به مراکز مصرف ارسال شده‌اند. کنفرانس توسعه و تجارت سازمان ملل متحد (UNCTAD) برآورد نموده است که عملیات کشتی‌های تجاری از نظر کرایه سالانه به میزان ۴۳۱ میلیارد دلار و در اقتصاد جهانی معادل ۵/۴۷ درصد کل تجارت مشارکت داشته‌اند (آمار سال ۲۰۰۶ میلادی)، این آمار در سال ۲۰۰۳ میلادی به ترتیب ۳۸۰ میلیارد دلار و معادل پنج درصد بوده است.

ظرف چهار دهه، میزان حمل و نقل دریایی، ۴ برابر شده است، به نحوی که کمتر از ۶ هزار میلیارد تن مایل در سال ۱۹۶۵ میلادی به ۲۵ هزار میلیارد تن مایل (در سال ۲۰۰۳) افزایش یافته است. این رقم در سال ۲۰۰۶ میلادی معادل ۲۸/۲۲ هزار میلیارد تن بوده است.^۱

در سال ۲۰۰۵ میلادی، ۵۰۱۵۷ شناور^۲ با حضور ۶۶۶۰۰۰ افسر و ۷۲۱۰۰۰ ملوان فعالیت‌های مربوط به حمل و نقل بین‌المللی را انجام می‌داده‌اند و تا به این زمان^۳، ناوگان حمل و نقل دریایی جهان در ۱۵۷ کشور ثبت شده‌اند.

نمایه‌های فوق، به عنوان قسمت‌هایی مهم از یافته‌های مطالعاتی، که بنیادی‌ترین شاخص‌ها را در حوزه‌ی حمل و نقل دریایی نشان می‌دهند، حکایت از این نکته دارند که: «حمل و نقل دریایی با توجه به این سطح از درجه‌ی اهمیت، در گلوگاه منابع انسانی، بسیار شکننده است».

این نوع از شکنندگی‌ها، به عنوان عواملی هستند که هر کدام از آن‌ها، دارای عملکرد خاص خود هستند که در ابعاد مختلف (ابعادی که در این قسمت از آن‌ها نام برده شد) نوع اثر خاص خود را دارند.

^۱ - معیار محاسبه تجارت جهانی کشتیرانی، تن - مایل می‌باشد، به این صورت که میزان تناژ حمل شده در مسافت طی شده، ضرب می‌شود.

برای مثال در سال ۲۰۰۶ میلادی مجموعه جا به جا شده معادل ۶/۸ هزار میلیون تن و مسافت طی شده ۴/۱۵ میلیون مایل بوده است.

^۲ - این رقم در سال ۱۹۹۵ میلادی ۴۸۵۰۵ شناور بوده است.

^۳ - شرایط اکتونی (سال ۲۰۰۷ میلادی)

وجود درخواست‌ها برای دریافت حقوق بالاتر، تسهیلات بالاتر و شرایط کار مطلوب، تا به حدودی قابل پاسخ‌گویی از سوی شرکت‌های حمل و نقل و ناوگان‌های تجاری مرتبط با این پهنه‌ی عظیم فعالیت حرفه‌ای است، اما پاسخ‌گویی به نیازها و یا شرایط خاص مثل مسایل فرهنگی، عاطفی، مشکلات بین فردی در تعاملات خانواده، دوری و تحمل سختی‌های روانی ناشی از آن‌ها، نیازمند تغییر در نوع مدیریت منابع انسانی است که ایجاب می‌کند تا به صورتی محتاطانه، دقیق و منطبق با واقعیت‌های خاص حوزه‌ی دریانوردی، عمل کرد.

چالش‌های اقتصادی، مسایل قابل توجهی را پیش روی قرار می‌دهند و لازم است تا در خصوص موارد زیر، مبتنی بر کارشناسی و مطالعه‌ی دقیق عمل کرد. این نکات شامل موارد زیر هستند:

- موضوع آموزش که متناسب با نیازسنجی و شرایط بازار کار باشد.
- موضوع تامین منابع انسانی دریانورد از طریق کشورهای که برخوردار از منابع انسانی آماده به کار در ناوگان دیگر کشورها هستند. این‌گونه از راه‌کارها و سیاست‌ها (سیاست بهره‌گیری از کارکنان قراردادی دیگر کشورهای صاحب دریانورد) در حالی می‌تواند انتخاب شود که هیچ‌گاه شرکت‌های داخلی، در فضایی قرار نگیرند که سیاست لازم خود را، مبنی بر پرورش دریانورد ملی، تحت‌تاثیر زمینه‌های اقتصادی از دست دهند.

- وضع قوانین منعطف و سازگار با شرایط خاص دریانوردی و حمل و نقل دریایی، که بتواند پاسخ‌گوی وضعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی در خصوص دریانوردان و شیوه‌های جذب و ملیت باشد.
- در مورد شرکت‌ها و ناوگان‌های دریایی، حوزه‌های منابع انسانی، نمی‌باید تا بدون توجه به نوسانات و فراز و نشیب‌های اقتصادی و بازار کار، در خصوص منابع انسانی دریانورد، تصمیم‌گیری کننده در این خصوص، می‌باید که قوانین حقوقی و سیاست‌هایی را تدوین کرد که به پشتوانه‌های آن‌ها، ارگان‌های حمل و نقل دریایی، فرصت یابند تا به تدریج و آرام، شرایط خود را با تحولات ناشی از چالش‌های اقتصادی، که در فضای حرفه‌ای دریانوردی، به شدت و تندی اتفاق می‌افتند، سازگار کنند.^۱

^۱ - به عنوان نمونه، کشور قزاقستان، توسعه‌ی بندرهای خود را برای ۵ سال آینده در دستور کار دارد. وزیر حمل و نقل و ارتباطات این کشور اعلام کرده است که تا سال ۲۰۱۲، حجم عمومی حمل و نقل کالا از دریای کاسپین (مازندران) به ۶۵ میلیون تن و سهم این کشور به ۳۰ میلیون تن خواهد رسید که ۵۰ درصد افزایش را شامل خواهد شد. قزاقستان برای توسعه‌ی بندر «آکتاو» حدود ۲۷۰ میلیون دلار هزینه خواهد کرد. طرح توسعه‌ی بندر «باوتینا» نیز در دستور کار قرار دارد. این فزاینده‌ی ساده و در کادر بسته‌ی یک محدوده دریایی با حجم بار مشخص است، اما می‌تواند بر شرایط کار سایر کشورها که در این فضا دریانوردی می‌کنند، اثرگذار باشد.

❖ چالش‌های جمعیت‌شناختی

جمعیت‌شناسی منابع انسانی کار، به توصیف «مجرد» و یا «ترکیبی» منبع انسانی از نظرهای زیر

می‌پردازد:

- نژاد و جغرافیای زیست و تناسب فرهنگی قبول و پذیرش حرفه دریانوردی.
- سن و تحصیلات
- جنس
- درصد جمعیت فعال^۱ نیروی کار
- توزیع منابع انسانی کار و سهم اشتغال بر اساس کشش بازار داخلی و خارجی.
- حفظ و نگهداری.

به نظر می‌رسد که از منظر دریانوردی، جمعیت‌شناسی نیروی کار، می‌تواند حایز اهمیت بسیار باشد و این اهمیت، وابسته به ماهیت متفاوت رفتارها در حرفه دریانوردی و آموزش‌های وابسته به آن است. باتوجه به سطح فوق‌العاده موثر این متغیر در عامل (جغرافیای زیست و تناسب فرهنگی قبول و پذیرش حرفه دریانوردی) که می‌تواند در انتخاب دریانورد برای قبول این حرفه نافذ باشد، طی چهارگزاره‌ی جداگانه، به شماره‌های ۲-۶، ۲-۷، ۲-۸ و ۲-۹ (در همین بخش از مطالعه - یافته‌های مطالعاتی) بررسی لازم صورت خواهد گرفت. در این قسمت، فقط در زمینه‌ی، عناصر قابل تاکید در حوزه‌ی جمعیت‌شناسی و واحدهای اداری در رابطه با آن‌ها، بحث خواهد شد. سطوح کمی و کیفی واحدهای اداری در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، نشان دهنده‌ی ابعاد توجه به مسایل و مشکلات منابع انسانی است. یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهند که گستردگی و پهنه‌ی چالش‌های منابع انسانی به گونه‌ای است که می‌طلبد تا واحدهای اداری مناسبی برای حل مشکلات منابع انسانی، از منظر جمعیت‌شناختی باید به وجود آیند.

^۱ - در حوزه تعریف شاخص‌های مربوط به منابع انسانی کار، جمعیت فعال به آندسته از منابع انسانی گفته می‌شود که به سن اشتغال (۱۸ سال به بالا) رسیده باشند (۶۰-۱۸ سال). خواه شاغل باشند و خواه شاغل نباشند. جمعیت فعال شاغل، به آندسته از منابع انسانی گفته می‌شود که به سن اشتغال رسیده و افراد عضو آن شاغل باشند.

– به طور کلی و در چارچوب مسایل موضوعی در رابطه با چالش‌های جمعیت‌شناسی، عناصر زیر حایز تاکید می‌باشند.

• ضرورت به وجود آوردن ارتباط بین دریانوردی سنتی و دریانوردی مدرن به نحوی که پشتوانه‌ی تجربی آن، پشتیبان مناسبی برای رویکرد به دریانوردی مدرن باشد.

• ضرورت ایجاد نگرش‌های فرهنگی به موضوع و حرفه دریانوردی که باعث شکل‌گیری تحول در فرهنگ کار شود و فرهنگ مناسب این حرفه را در جامعه، تقویت و حمایت نماید.

ایجاد تحول در نگرش‌های فرهنگی به کار، سازمان‌ها و اداره‌های مرتبط با موضوع کار را وادار به یافتن شیوه‌های جدید برای قبول حرفه، برپایه‌ی رغبت و تمایل فردی خواهد کرد. بخشی از این شیوه‌ها، شامل یافتن روش‌ها برای ایجاد انگیزه در کارکنان خواهد بود.

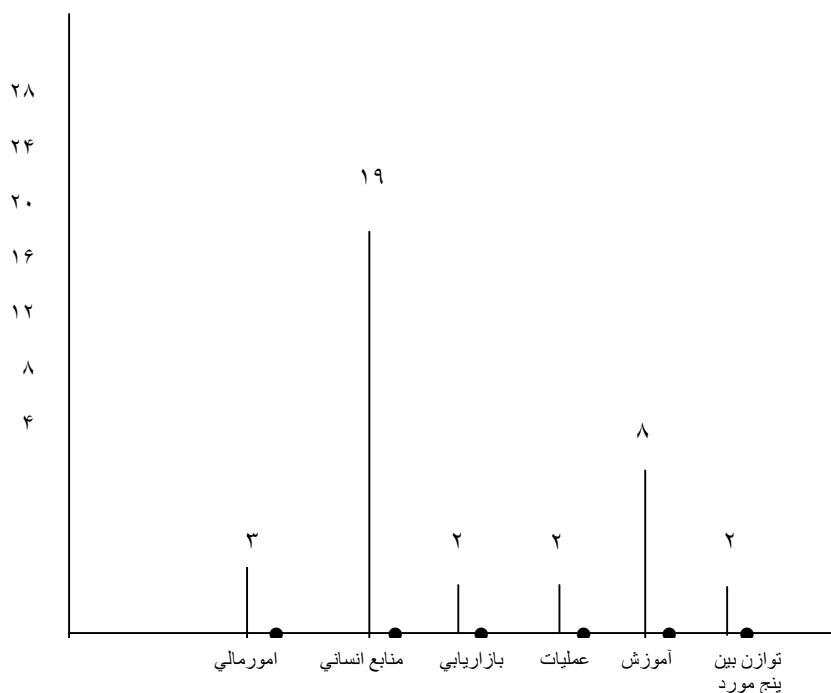
در همین زمینه، حتی ایجاد نگرش‌های مربوط به تعهد شغلی و حرفه‌ای، تقویت اخلاق و فرهنگ شغلی و تقویت جوّ و فرهنگ سازمانی مربوط به حرفه نیز، اجزایی از این «فرهنگ سازی» خواهد بود.

• ضرورت ایجاد و تقویت شرایطی که بتواند بین «ماهیت و شرایط حرفه» با «منابع انسانی» سازگاری لازم را تدارک و فراهم نماید.

به طور طبیعی، هر سازمانی دارای فرهنگ ویژه خاص خود است. جوّ و فضای فرهنگی حرفه‌ی دریانوردی نیز، مطالبات خاص خود را طلب می‌کند. از جمله‌ی چالش‌های منابع انسانی در حوزه‌ی دریانوردی، سازگار کردن فعال منابع انسانی با فرهنگ حرفه‌ی دریانوردی است. در این زمینه، وجود قابلیت‌هایی که به موضوع جمعیت‌شناسی بازگشت می‌یابد، این پرسش را پیش روی قرار می‌دهد که آیا پرداختن به حرفه دریانوردی، به افراد با ویژگی‌های خاصی نیاز دارد؟ این موضوع در گزاره شماره‌ی ۲-۶، ۲-۷، ۲-۸ و ۲-۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

در نظرسنجی از ۳۶ دریانورد (طبقه‌ی شغلی افسری و فرماندهی) خواسته شد تا پنج مورد از مهم‌ترین مسوولیت‌های مدیریتی در ارگان‌های دریایی در حوزه‌ی حمل و نقل دریایی (بخش تجاری) در زمینه‌های آموزش، عملیات، بازاریابی، منابع انسانی و امور مالی را به ترتیب اهمیت، طبقه‌بندی نمایند. نتیجه‌ی حاصل در جدول زیر منعکس می‌باشد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد



ماهیت نظرسنجی، اهمیت و ضرورت توجه به منابع انسانی را نشان می‌دهد هرچند که دیدگاه کلی

مصاحبه‌شوندگان این است که عوامل پنج‌گانه‌ی موردنظر را، حوزه‌های پیچیده و برهم اثرگذار می‌دانند.

طی این نظرسنجی، مشخص می‌شود که دو موضوع منابع انسانی و آموزش، از جمله عناصر قابل تاکید

در شرکت‌های حمل و نقلی تلقی می‌شوند.

در چارچوب فعالیت‌های مربوط به جمعیت‌شناسی منابع انسانی (منابع فعال انسانی) برای گزینش و

انتخاب افراد برای حرفه‌ی دریانوردی، که حاصل از نظرسنجی این تحقیق و یافته‌های مطالعاتی و مبانی و

اسلوب‌های نظری می‌باشد، عوامل و حوزه‌های لازم، شامل موارد زیر تشخیص داده شده‌اند.

ردیف	فعالیت	ضریب اهمیت بر اساس درصد ^۱	ضریب پیاده‌سازی ^۲	ضریب اثربخشی ^۳
۱	مصاحبه استخدامی	%۹۵	%۷۰	۳۰-۳۵ درصد
۲	ایجاد علاقه و انگیزه	%۹۵	۳۰-۳۵ درصد	۱۰-۱۵ درصد
۳	فرهنگ‌سازی برای نگهداری منابع انسانی دریانورد	%۹۵	۵-۱۰ درصد	۹۰-۹۵ درصد
۴	آشناسازی نیروی کار جدید	%۸۵	۸۵-۹۰ درصد	۸۰-۸۵ درصد
۵	تجدید آموزش مهارت‌ها	%۸۵	۲۰-۲۵ درصد	۶۰-۶۵ درصد
۶	حقوق و دستمزد (اصلی)	%۸۰	۴۵-۵۰ درصد	۷۰-۷۵ درصد
۷	مزایا ^۴ (جانبی و پشتیبانی)	%۸۰	۴۰-۴۵ درصد	۷۰-۷۵ درصد
۸	خدمات کارکنان ^۵	%۸۰	۴۰-۴۵ درصد	۷۰-۷۵ درصد
۹	روابط کارکنان ^۶	%۸۰	۴۰-۴۵ درصد	۷۰-۷۵ درصد
۱۰	ایمنی و سلامت ^۷	%۷۵	۸۰-۸۵ درصد	۸۰-۸۵ درصد
۱۱	برنامه‌ریزی راهبردی ^۸	%۷۵	۲۵-۳۰ درصد	۷۰-۷۵ درصد
۱۲	آزمون‌های قبل از استخدام	%۷۵	۳۰-۳۵ درصد	۸۰-۸۵ درصد

عوامل و حوزه‌های لازم برای جذب منابع انسانی دریانورد

- ۱- منظور از ضریب اهمیت، درصدی است که جامعه آماری، اولویت آن را تاکید کرده است.
- ۲- منظور از پیاده‌سازی، دیدگاه و نظر جامعه آماری را در خصوص پیاده‌سازی موضوع فعالیت از سوی متولیان منعکس می‌کند.
- ۳- دیدگاه جامعه‌ی آماری را در خصوص میزان اثربخشی فعالیت، در خصوص حفظ منابع انسانی دریانورد، در کشور نشان می‌دهد.
- ۴- شامل مزایای بیمه‌ای، تغذیه، سهیم شدن در سود، مرخصی‌ها، غرامت بیکاری و می‌باشد.
- ۵- شامل برنامه‌های تفریحی و اوقات فراغت، مساعدت کارکنان و مشاوره و مسایل رفاهی می‌باشد.
- ۶- شامل روش‌های انضباطی، رسیدگی به مشکلات و شکایات، ارتباط درون سازمانی و برنامه‌های پاداش می‌باشد.
- ۷- شامل بازرسی‌های ایمنی، آموزش ایمنی و برنامه‌های سلامتی و بهبود و آزمایش اعتیاد می‌باشد.
- ۸- شامل برنامه‌ریزی و پیش‌بینی منابع انسانی، توسعه‌ی سازمان و مطالعه بر استخدام‌ها می‌باشد.

موارد حاد و خاص در ارتباط با جمعیت‌شناسی منابع انسانی که در حوزه انتخاب افراد برای دریانوردی ضروری می‌باشد، شامل اجزای زیر است.

این موارد که حاصل از نتایج بررسی موضوع با جامعه‌ی نمونه‌ی آماری است، اولویت‌های در ارتباط با مشکلات حاد و خاص دریانوردان را در چارچوب مسایل جمعیت‌شناسی منعکس می‌دارد.

ردیف	وضعیت	درصد اهمیت در دیدگاه جامعه‌ی آماری نمونه	درصد توجه به موضوع قبل از جذب از سوی متولیان
۱	توجه به سوابق و پیشینه‌های ارتباط منبع انسانی با موضوع دریانوردی از حیث سوابق فرهنگی - سوابق عملیاتی - سوابق شناختی	۹۵٪	۰ درصد
۲	تبعیض در به کارگیری منبع انسانی	۲۰-۳۵ درصد	۲۰-۲۵ درصد
۳	کوشش برای تشخیص سطح علاقمندی منبع انسانی به حرفه دریانوردی	۹۰-۹۵ درصد	۲۰-۲۵ درصد
۴	کوشش برای تشخیص توانایی جسمانی منبع انسانی در موقعیت سفر دریایی	۹۰-۹۵ درصد	۹۰-۹۵ درصد
۵	کوشش برای تشخیص رفلکس‌های منبع انسانی در موقعیت سفر دریایی (دریازدگی، افسردگی، فوبی)	۹۰-۹۵ درصد	۲۰-۲۵ درصد
۶	کوشش برای آماده‌سازی منبع انسانی برای استقرار در موقعیت اولین سفر دریایی	۹۰-۹۵ درصد	۳۰-۴۰ درصد
۷	کوشش برای درک شرایط خانوادگی منبع انسانی	۷۰-۸۰ درصد	۱۰-۱۵ درصد
۸	کوشش برای درک شرایط منبع انسانی برای پذیرش حرفه دریانوردی	۹۰-۹۵ درصد	۱۰-۱۵ درصد

– مسایل و مشکلات دریانوردان

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، مجموعه‌ی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در حوزه‌ی دریانوردی، عوامل درهم تنیده‌ای از موضوع‌های درونی و بیرونی و تاثیرپذیر از عوامل فرهنگی، مشکلات و مسایل فردی (خانوادگی)، رفتار سازمانی (شرایط خاص شغلی) و تفاوت‌های فرهنگی نسبت به موضوع کار و حرفه که برای حرفه‌ی دریانوردی شرایط ویژه‌ای را ایجاد می‌کند، تشکیل می‌شوند.

این عوامل شامل موارد زیر هستند: • کار مستمر و پیوسته و توامان بودن زندگی کاری با زندگی فردی در طول مدت انجام ماموریت حرفه‌ای. • شرایط استرس‌زای محیط کار • عدم ثبات نسبی شرایط آب و هوایی و استقرار در محیط‌های جغرافیایی و آب و هوایی متنوع به لحاظ حرکت شناور • تصادم با وضعیت بحرانی مسیرهای دریایی و اقیانوسی • امکان برخورد با عارضه‌های محیط دریا • سختی کار • خستگی ناشی از تحرک در فضای کاری پُرمشغله و محیط کار متداخل با استراحت فردی • وجود مسوولیت مستقیم حرفه‌ای • تنش در محیط کار • عارضه‌های ارگونومی و مسایل روانی و مشکلات ناشی از دوری خانواده و کانون‌های اجتماع شهری و زندگی اجتماعی • مسایل جنسی • عارضه‌های روان نژندی • دریازدگی • تغذیه • کاهش کیفیت خواب • برهم خوردن آهنگ طبیعی و ساعت بدن • مشکلات ناشی از حقوق و مزایای شغلی و شرایط به کارگیری و استخدام • مسایل آموزشی • مشکلات در رابطه با اجرای قوانین کشورها • حمایت‌های ضعیف رفاهی و اجتماعی • و مجموعه رفلکس‌های ناشی از فرسودگی و خستگی شغلی هم‌چون تنش‌های احساسی و هیجانی، بهانه‌جویی، ضعف در تمرکز، بی‌دقتی و بی‌ملاحظه بودن^۱، تاخیر قابل توجه در واکنش نسبت به تغییر شرایط محیطی افزایش ریسک پذیری.

مجموع این عوامل اتخاذ چندین تصمیم مهم را به منظور افزایش معیارهای پذیرش منبع انسانی برای حرفه دریانوردی و مراقبت از جامعه‌ی دریانوردی پیش روی قرار می‌دهند که با اهمیت‌ترین آن‌ها^۲ شامل موارد زیر هستند:

- تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی برای حرفه دریانوردی.
- مهندسی و ساماندهی «اداره منابع انسانی» به نحوی که پاسخ‌گوی از صدر (زمان انتخاب منبع انسانی برای دریانوردی) تا به ذیل (زمان بازنشستگی) مسایل حرفه‌ای، سازمانی و شغلی دریانوردان باشد.
- ایجاد انگیزه‌های کاری منطبق با جو و فضای کاری حرفه دریانوردی.

^۱ – دربان، رضا، کند و کاوی در شناخت و علل فرسودگی دریانوردان، همایش طب و دریا، بوشهر ۱۳۸۰

^۲ – حاصل از الف) مصاحبه‌های تخصصی با جامعه‌ی نمونه‌ی آماری ب) مطالعات پژوهشی دانشگاه کاردیف ج) ودادی، حمید، بررسی جامع مشکلات دریانوردان.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- تقویت فرهنگ بر مبنای بهبود روابط کار در حوزه‌ی دریانوردی.
- اصلاح رفتار درون گروهی.

• تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی

مهم است در سازمان‌های دریایی و دریانوردی و شرکت‌های حمل و نقل دریایی^۱، مدیریت منابع انسانی مورد روشن‌بینی واقع شود. هدف آن است تا در این روشن‌بینی، کمک شود تا منابع انسانی گزینش و استخدام شده برای حرفه‌ی دریانوردی، منطبق با:

الف) اهداف معین حرفه ب) شرایط کار ج) انتظارات سازمان ذینفع (ملی)

د) انتظارات سازمان‌های ذینفع (بین‌المللی) طرح‌ریزی شوند.

مدیریت منابع انسانی، در حوزه‌ی دریانوردی و شرکت‌های حمل و نقل دریایی، محور اصلی کمک به دیگر مدیریت‌های سازمان مثل مدیریت فنی، برنامه‌ریزی، بازاریابی، عملیات حمل و نقل و امور حقوقی، ایمنی، توسعه‌ی ناوگان و هستند. لذا ضرورت دارد تا از اختیارهای متناسب و لازم، برای گزینش منطبق با شرایط کار دریایی، آموزش، به کارگماری و مدیریت فعالیت‌ها، قراردادهای بیمه، تنظیم حقوق و روابط کار، مزایای شغلی و ایجاد انگیزه، برخوردار باشند.

دو مورد نمونه که در پی این مطلب آمده است، ترکیبی از مسوولیت‌ها (برای شرکت‌های کشتی‌رانی کشور انگلستان) و زمینه‌های تخصصی (به درصد) برای کارکنان در بخش منابع انسانی (۲ پایلوت مورد مطالعه‌ی این تحقیق) را نشان می‌دهد.

لازم است تا مدیریت منابع انسانی، به منظور کاهش عوامل بازدارنده شغلی (ترک پیش از موعد حرفه در بخش دریایی) از اختیارهای مناسبی برخوردار باشد.

^۱ - به عنوان مثال و در کشور ما، شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران، شرکت ملی نفتکش، شرکت کشتی‌رانی والفجر ۸، شرکت کشتی‌رانی بنیاد و تعاونی‌های لنگ‌داری جنوب (حمل و نقل سنتی).

— مسوولیت‌های اداره منابع انسانی در شرکت‌ها موسسه‌ها و بنگاه‌های حمل و نقل دریایی —

کشتی‌رانی تجاری (انگلستان).

شرکت‌های بزرگ ^۲		شرکت‌های کوچک ^۱	
مسوولیت	سمت	مسوولیت	سمت
<ul style="list-style-type: none"> • هدایت کمیته مدیران ارشد • برنامه‌ریزی سازمان • برنامه‌ریزی منابع انسانی • تدوین خط‌مشی‌های جذب • توسعه‌ی سازمان 	<p>معاون ارشد منابع انسانی</p>	<ul style="list-style-type: none"> • برنامه‌ریزی منابع انسانی • مطالعه‌ی شیوه‌های جذب • تدوین روابط کارکنان • رسیدگی به مشکلات و شکایات‌ها 	<p>مدیر منابع انسانی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تدوین برنامه جذب • مصاحبه • آزمون • سطح‌سنجی • به کارگیری • برنامه‌های خاص (اخراج، تشویق، پاداش و...) 	<p>مدیر جذب و تامین</p>	<ul style="list-style-type: none"> • مدیریت جذب • مصاحبه • آشناسازی • آموزش • ایمنی • برنامه‌های خاص (اخراج، تشویق، پاداش و...) 	<p>معاون مدیر منابع انسان</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ارزیابی شغل و حرف دریایی در شناور • بررسی مشاغل در شناور • ارزیابی عملکرد • پاداش و برنامه سپه‌م‌شدن در سود • مزایا و خدمات برای کارکنان دریایی 	<p>مدیر حقوق و دستمزد و مزایا</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<ul style="list-style-type: none"> • مذاکره (مذاکره با دریانورد بعد از هر سفر دریایی). • مدیریت قراردادهای. • اجرای روش‌ها برای رسیدگی به شکایات داوری. • ایمنی و سلامتی. • برنامه‌های درمانی (جسمانی و روانی) کارکنان دریایی. • تغذیه و امور بهداشتی کارکنان دریایی. 	<p>مدیر روابط کار</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

(ادامه جدول در صفحه بعد)

۱ - شرکت‌های کوچک شامل نهادهایی است که مبادرت به انجام مسافرت‌های دریایی مسیرهای کوتاه و حمل بارهای زیر ۱۰۰۰ تن را عهده‌دار هستند.

۲ - شرکت‌های بزرگ شامل نهادهایی است که مبادرت به انجام مسافرت‌های دریایی مسیرهای طولانی و حمل بارهای بالای ۱۰۰۰ تن را عهده‌دار هستند.

ادامه جدول از صفحه قبل:

شرکت‌های بزرگ		شرکت‌های کوچک	
مسئولیت	سمت	مسئولیت	سمت
—	—	<ul style="list-style-type: none"> • خدمات اداری • مدارک و اسناد • مصاحبه و مذاکره با دریانورد بعد از هر سفر دریایی. • اظهارنظر و ارزیابی 	معاون اداری
<ul style="list-style-type: none"> • آشناسازی • آموزش و پرورش منبع انسانی دریانورد. • برنامه‌ریزی برای توسعه‌ی منابع انسانی دریانورد. • توسعه‌ی حلقه‌های کیفیت کار برای دریانورد. • توسعه‌ی روش‌های نگهداری. 	مدیر آموزش و تجهیز منابع انسانی	—	—
<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد فرصت‌های برابر برای استخدام و جذب • تدوین قراردادهای با توجه به برنامه‌های جذب و نگهداری منبع انسانی دریانورد. • برنامه حمایت از دریانوردان. 	مدیر روابط کارکنان	—	—

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

—زمینه‌های تخصصی (به درصد) کارکنان منابع انسانی در نروژ (در ۲ پایلوت مورد مطالعه).

- جذب و تامین: ۲۲/۵ درصد کارمندان (مدیران به‌جز مشاوران و ارزیابان).
- آموزش و پرورش منابع انسانی: ۱۴/۵ درصد کارمندان (مدیران آموزش به‌جز مربیان، مدرسان و استادان).
- روابط کار (حفظ و نگهداری): ۱۴ درصد کارمندان (مدیران به‌جز مشاوران و راهنمایان و ارزیابان روابط کار).
- خدمات و رفاه: ۱۰/۵ درصد (مدیران به‌جز عوامل اجرایی).
- ایمنی و بهداشت: ۸/۵ درصد (مدیران به‌جز عوامل اجرایی، مربیان، مراقبان و متصدیان).
- آشناسازی: ۷/۵ درصد (مدیران به‌جز عوامل اجرایی و مربیان).
- آزمون قابلیت و آمادگی: ۶ درصد (مدیران و کارشناسان به‌جز عوامل اجرایی).
- تجهیز منابع انسانی: ۵/۵ درصد (مدیران به‌جز عوامل تدارکاتی و اجرایی).
- توسعه و پژوهش: ۳/۵ درصد (مدیران و کارشناسان به‌جز عوامل مشاور و مجری).
- ارزیابی عملکرد: ۳/۵ درصد.
- مدیریت قراردادهای: ۲ درصد
- مدیریت حقوق و دستمزد: ۲ درصد

متاثر از این «تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی» است که سبب می‌شود تا سایر تصمیم‌های مهم هم‌چون مهندسی و ساماندهی اداره منابع انسانی، ایجاد انگیزه‌های کاری، تقویت فرهنگ بر مبنای بهبود روابط کار در حوزه‌ی دریانوردی (قبول سختی کار حرفه دریانوردی، پیوستن به کنوانسیون‌ها و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی و...) و اصلاح رفتار درون گروهی، پیاده‌سازی شوند.

در گزاره‌ی شماره‌ی ۲-۵ که به دنبال خواهد آمد، به این موضوع توجه می‌گردد.

۲-۵ آیا روش‌ها و راهکارهایی جهت پیش‌گیری از خروج دریانورد از شغل و حرفه دریانوردی که برای آن آموزش دیده است، وجود دارد؟ شامل چه المان‌های تقویت‌کنندگی برای ثبات شغلی و مانده‌گاری است؟

❖ دیدگاه

موضوع ریزش منابع انسانی دریانورد، پدیده‌ای فراگیر و در سطح عمومی این حرفه، مشتمل بر فضای ملی و فراملی است. این موضوع جزو چالش‌های اصلی مدیریت منابع انسانی در حوزه‌ی دریانوردی است. مصداق‌هایی همچون نمونه‌های زیر، گواه‌هایی در تایید این دیدگاه است.

• اعلام کلپ P&I در خصوص کاهش تدریجی منابع انسانی در صنعت حمل و نقل دریایی، به ویژه در کشتی‌های خاص^۱ و اقیانوس پیمای، بنا به گفته‌ی Paul Hinton که کلپ لندن را اداره می‌کند. کمبود منابع انسانی دریانورد، فقط برای یک‌بار و یا متعلق به یک برهه و مقطع زمانی محدود و مشخص نیست، بلکه یک نگرانی دایمی است^۲.

• کشور نروژ طی دهه‌ی اخیر، به شدت نگران از کاهش مقبولیت حرفه‌ی دریانوردی است. مشکل دیگر این کشور افزایش سن افسران و خدمه دریایی و مشکلات موجود بر سر راه جانشین‌سازی آنان است. صرف نظر از سفارش ساخت شناورهای جدید و نیازهای پیش‌روی به منابع انسانی مشکلات در زمینه‌ی رفع نیازهای فعلی، از جمله‌ی دغدغه‌هاست^۳.

• نگرانی کشتی‌داران یونانی نسبت به این موضوع که از ۳۴۸۰ فروند کشتی که تحت پرچم یونان فعالیت دارند، در حال حاضر و به دلیل روند نزولی پذیرش این حرفه از سوی جوانان و جمعیت فعال این کشور، فقط ۲۸/۷ درصد آن‌ها، به توسط افسران یونانی، هدایت و کنترل می‌شود. آمارها نشان می‌دهند که برای دسترسی به یک ترجیح نسبی، این کشور، به تامین یک نیاز سالیانه‌ی ۴ هزار و پانصد نفری افسر، در رده‌های مختلف دریایی احتیاج دارد. برای این منظور، دانشکده‌های دریایی باید سالانه ۱۱۳۰ دانشجوی

^۱ - کشتی‌های خاص نظیر LNG، مواد شیمیایی، پتروشیمی، مواد منجمد و نفت و فرآورده‌ها.

^۲ - گزارش ادواری کلپ (۲۰۰۷ میلادی - اکتبر).

^۳ - نشریه Fearnleys، ترجمه‌ی دفتر برنامه‌ریزی راهبردی و امور بین‌المللی شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران، نوامبر ۲۰۰۷ میلادی.

افسری عرشه و ملوانی و ۸۷۰ دانشجوی رشته‌های مهندسی، پذیرش داشته باشند. در حال حاضر ورودی دانشجویان به رشته‌های دریایی به ترتیب ۲۸/۵ و ۲۱/۷ درصد است.^۱

• مالکان و مدیران کشتی‌ها اخطار نموده‌اند که در چند سال آینده صنعت کشتیرانی با مشکل شدید کمبود افسر مواجه خواهد بود. هم‌اکنون از آموزش منابع انسانی در این زمینه به عنوان یک فرصت طلایی یاد می‌شود که می‌تواند برای بسیاری از کشورها جذاب باشد.

از دیگر سو، اتحادیه افسران دریایی سنگاپور از کشورهای آسیایی خواسته است تا اقدام به تاسیس صندوق آموزش دریانوردان نمایند. این صندوق پیشتر در کشور نروژ به وجود آمده است و در حال حاضر فعال است. در حال حاضر، کشور سنگاپور به عنوان بخشی از تلاش‌های خود به منظور مقابله با کمبود منابع انسانی قصد دارد بودجه تخصیصی خود به میزان پنجاه و سه میلیون دلار آمریکا را برای یک دوره پنج‌ساله دیگر افزایش دهد. به عقیده وزیر حمل و نقل سنگاپور، برآورده ساختن نیازهای منابع انسانی دریانورد، مستلزم تلاش و حمایت پایدار است.^۲

• برای اولین بار به منظور برطرف نمودن مشکل کمبود دریانوردان با تجربه، کشور هند به دریانوردان خارجی اجازه کار بر روی کشتی‌های تحت پرچم هند را داده است. هم‌اکنون با توجه به رشد اقتصادی هند و تمایل مالکان کشتی‌ها به توسعه ناوگان تجاری، این کشور با کمبود حدود ۱۵۰۰ افسر دریایی مواجه است.^۳

• کشور فرانسه با تصویب قانونی به کسانی که فاقد تابعیت کشورهای عضو اتحادیه اروپا هستند، اجازه داد تا به عنوان MASTER و افسر اول در کشتی‌های تحت پرچم خود، مشغول به کار شوند.

• طبق آمار جدید منتشره از سوی «موسسه اقتصاد و لجستیک کشتیرانی» کشتی‌های با مالکیت آلمانی، عمده ناوگان کشتی‌های کانتینری تحت پرچم کشور «لیبریا» را تشکیل می‌دهند. بر اساس این گزارش، از

^۴ - منبع Tradewinds ترجمه‌ی توماس گراگوسیان.

^۱ - اخبار اکتبر ۲۰۰۷ میلادی I.M.O

^۲ - اخبار اکتبر ۲۰۰۷ میلادی I.M.O

۱/۷۲ میلیون TEU که پرچم لیبریا را تا ژانویه سال ۲۰۰۷ میلادی برافراشته‌اند، بیش از ۱/۴ میلیون آن یعنی ۸۳/۷ درصد متعلق به آلمان‌ها می‌باشند.

کشور لیبریا بعد از کشور پاناما دومین کشور بزرگ دارنده ناوگان کانتینری است. این کشور دارای ۶۸۳ کشتی کانتینری با ظرفیت ۱/۹۵ میلیون TEU است.^۱

نکات از این دست نشان می‌دهند که تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی از جمله‌ی بنیادی‌ترین رفتارها برای طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی منابع انسانی است ضمن آن‌که، به لحاظ «ماهیت حرفه‌ی دریانوردی» و «وجود تغییرات عمده در صورت‌ها و اشکال حمل و نقل دریایی» و حضور کشورهای مختلف، این ضرورت به صورت جدی مطرح می‌شود که این «دورنما» همیشه نیاز به «روزآمدی» دارد.

واحدهای مختلف امور کارکنان دریایی، می‌باید که همیشه اموری هم‌چون، علاقمندی و گرایش افراد به این حرفه، شرایط اقتصادی و بازار حمل و نقل دریایی و تحولات پیش‌آمده را، به صورت مستمر، بررسی و تعقیب نمایند. این مسایل شامل دو بخش درون سازمانی و برون سازمانی می‌شود. عوامل اثرگذاری که امکان‌سنجی تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی دریانورد را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند و تاکنون، شناسایی شده‌اند، مشتمل بر موارد زیر هستند:

- اهداف کارفرمایان و مالکان شناورها (برون سازمانی).
- شرایط آموزش کارکنان دریایی (افسران و ها) - برون و درون سازمانی.
- شرایط اقتصادی حمل و نقل دریایی (چالش‌های برون سازمانی).
- تغییرات جریان و گردش کالا (چالش‌های برون سازمانی).
- شرایط بحرانی منطقه‌ای (جنگ، بیماری، آشوب‌های سیاسی و دیگر عوامل موثر عارضی)، برون

سازمانی

- چالش‌های درون سازمانی که سبب ترک حرفه دریانوردی می‌شوند (این چالش‌ها، جزو مشکلات درون سازمانی و خاص شرکت‌ها به صورت مجزا و جدای از چالش‌های برون سازمانی و بین‌المللی هستند).

^۲- اخبار اکتبر ۲۰۰۷ میلادی I.M.O. دفتر نمایندگی سازمان بنادر و کشتیرانی در I.M.O.

• چالش‌های فرهنگی (برون سازمانی).

• مسایل و مشکلات خاص حرفه‌ی دریانوردی که باعث ترد حرفه از سوی دریانورد می‌شوند (عوامل و عناصر موثر در پدیده‌ی ترک پیش از موعد حرفه دریانوردی و بازدارنده‌های ادامه‌ی حرفه که در گزاره‌ی ۲-۴ مورد بررسی قرار گرفت).^۱

• در مرتبه‌ی اول، موضوع «بازدارنده‌ها» در ادامه‌ی فعالیت شغلی، یک امر بدیهی است و کشورهای مختلف (اروپایی، آسیایی، امریکای لاتین و ...) با آن درگیر و مواجه هستند.

• در مرتبه‌ی دوم، با وجود آن‌که ضرورت تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی دریانورد، به شدت احساس می‌شود و مشتمل بر برنامه‌ریزی برای آموزش، جذب و به کارگیری و آینده‌سنجی برای ارزیابی نیازهاست، اما، عوامل نافذ و بسیار اثرگذاری در قالب متغیرهای واسط و غیرمستقیم و غیرقابل پیش‌بینی، این امکان‌سنجی را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند.

• در مرتبه‌ی سوم، هرچند که لازم است تا واحدهای امور کارکنان دریایی، متغیرهای بازدارنده و عوامل موثر بر ترد حرفه را کنترل و پایش کنند، اما می‌باید اذعان کرد که کارفرمایان، هر اندازه هم که توانا باشند، به تنهایی قادر به مهیا کردن زمینه‌ها برای دستیابی به اهداف کارکنان دریایی و جلب رضایت تمام و کمال دریانوردان و تامین‌کننده جامع نیازهای حرفه‌ای آنان نیستند.

به طور طبیعی، بر روندها و فرایندهای حفظ منابع انسانی، سعی و تلاش می‌گردد و کارکنان امور حمل و نقل دریایی نشان داده‌اند که حاضر به صرف وقت و انرژی و توان مالی و صرف هزینه در این راه هستند، لیکن، عوامل و عناصری وجود دارد، که جزو چالش‌های برون‌سازمانی بوده و از کنترل آنان خارج هستند و اداره‌ی امور کارکنان دریایی، قادر به رفع فوری آنان نیست. مسایل اقتصاد بین‌المللی، مسایل فرهنگی، مسایل تحولات فرهنگی در ایجاد نگرش‌های تازه به حرفه، چالش‌های جمعیت‌شناختی و چالش‌های تکنولوژیک از آن دسته‌اند.

حل مشکلات فوق، نیاز به طرح فرایندهای خاص دارد که پیاده‌سازی هر یک محتاج به «زمان» است.

^۱ - ر. ک. به گزاره ۲-۴ (مسایل و مشکلات دریانوردان).

❖ راهکارهای پیش‌گیرانه با هدف پایش و مراقبت از کارکنان دریایی و حفظ ثبات و مانده‌گاری

– نکات قابل توجه:

• هرچند که دریانوردان، به طور کلی، دارای مشکلات خاص و مشترک ناشی از فضای کاری و حرفه‌ای خود هستند، اما، این نکته قابل تاکید است که برخی از مسایل و مشکلات آنان، دارای زمینه‌ها و شرایط بومی و ملی آنان است. به عبارتی، مشکل یک دریانورد آلمانی، می‌تواند، مساله‌ای خاص وی، با توجه به شرایط حرفه‌ای خاص کشور آلمان باشد و آن مساله را دریانورد پاکستانی نداشته باشد و بالعکس.

• از منظر مطالعات بین‌المللی، گروه‌های مختلف کاری، سازمان‌ها و ارگان‌ها، هم‌چون سازمان جهانی دریانوردی (I.M.O)، سازمان بین‌المللی کار (I.L.O) و اتحادیه‌های مختلف بین‌المللی کار و اتحادیه‌های مختلف کارگران حمل و نقل (بخش دریایی) اقدام‌های پژوهشی بسیاری در زمینه‌ی حفظ منابع انسانی دریانورد، انجام داده‌اند، هم‌چنین، در قالب کنوانسیون‌ها، توافق‌نامه‌های بسیاری دال بر یکپارچه‌سازی کار دریایی، وضع مقررات مدافعانه از حقوق دریانورد، رفاه و ایمنی، بهداشت، ارایه‌ی خدمات رفاهی و حمایتی، خانواده و فرزندان و صورت پذیرفته است لیکن، در کمتر شرایطی، به ویژه در کشورهای آسیایی، خاور دور، امریکای لاتین و افریقا، در ارتباط با کار افراد، مورد بهره‌برداری و استفاده واقع شده‌اند. حتی در این میان، کشورها، خود عضو این کنوانسیون‌ها بوده و بابت آن، هزینه‌هایی نیز پرداخت کرده‌اند.

• ضرورت توجه به مشکلات دریانوردان، برای همه‌ی کشورهای برخوردار از فضای دریانوردی و صاحب کشتی‌های حمل و نقلی و شرکت‌های کشتیرانی، به عنوان یک مساله، همیشه مطرح بوده است. این نکته نشان‌دهنده‌ی وجود یک سری مشترکات موضوعی بین عموم دریانوردان است.

با توجه به سه گزاره‌ی فوق، روش‌ها و راهکارهای پیش‌گیرانه را می‌توان در بخش‌ها و یا طبقه‌بندی‌های خاصی دسته‌بندی کرد.

این بخش‌ها، نشان می‌دهند که موضوع رسیدگی به مشکلات دریانوردان و وضع روش‌ها و راهکارها برای پیش‌گیری از خروج دریانورد از حرفه‌ی دریانوردی، تابع عملکرد یک سری از فرایندهاست و لذا، تهیه‌ی یک نسخه‌ی واحد اجرایی و یا تنظیم یک سری پیشنهادها، به نحوی که، در هر موقعیتی کارا و اثربخش باشند، عملاً امکان‌پذیر نیست. بر این اساس ضرورت دارد تا در وهله‌ی نخست، به موضوع، به صورت یک «فرایند» نگریسته شود و در وهله‌ی دوم، فرایندها، متناسب با شرایط بومی، پیاده‌سازی گردند.^۱

^۱ – کوشش آن است تا ضمن توجه به رویکردهای بومی (منطبق با شرایط دریانوردان ایرانی)، موضوع در قالب یک کلیت و به صورت عام نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

نتایج حاصل در این گزارش حاصل از انجام مصاحبه‌های تخصصی با جامعه‌ی نمونه آماری و افسران دریانورد است.

به همین منظور و پیش از طبقه‌بندی و دسته‌بندی راهکارهای پیش‌گیرانه لازم است تا، ابعاد توجه و روش‌های تقویت‌کنندگی برای مانده‌گاری دریانورد مطرح گردند.

— ابعاد توجه و روش‌های تقویت‌کنندگی برای مانده‌گاری دریانورد.

نگهداری منابع انسانی دریانورد، در مجموع از چندین بُعد حایز توجه و پیاده‌سازی است که در ذیل به آن‌ها اشاره می‌شود.

بعد اول: حفظ و تقویت بنیه‌ی جسمانی با هدف جلوگیری از خستگی و مقابله با عوارض ناشی از خستگی کارکنان دریایی به هنگام کار بر روی شناور (ماموریت دریایی).

بعد دوم: حفظ و تقویت بنیه‌ی جسمانی از منظر تامین استراحت لازم از طریق افزایش کیفیت خواب، ایجاد فرصت به موقع برای خواب، تنظیم آهنگ و ساعت طبیعی زندگی و عادت بدن، متناسب با آنچه که در خشکی اتفاق می‌افتد.

کاهش تنش‌های احساسی و هیجانی و ایجاد تناسب شرایط فیزیکی کار (ارگونومی).

بعد سوم: تنظیم شرایط مناسب محیطی با هدف کاهش خستگی از طریق: ایجاد فرصت و امکانات برای صرف اوقات فراغت، تنظیم اوقات شبانه روز به نحوی که کفهی استراحت و صرف اوقات فراغت بر شرایط کار غالب باشد.

کنترل صداهای آزار دهنده‌ی محیطی خاصه در محیط موتورخانه، تنظیم نور محیط، تنظیم دمای محیطی، توزیع مناسب فشار کاری از طریق استقرار نیروهای کمکی، تنظیم مدت زمان مراقبت‌ها (نگهبانی، شیفت و بیداری‌های متمادی).

بعد چهارم: تامین ساز و کارهای بهداشتی و مراقبت با هدف حفظ استمرار سلامتی و پویایی تن و روان از طریق، انجام معاینه‌های پزشکی (روانی، قلبی، هاضمه، غدد، ماهیچه‌ها و عضلات)، انجام مصاحبه‌های کار درمانی و رسیدگی به اختلال‌های عاطفی، رفتاری و کنشی.

بعد پنجم: توجه به مواردی که باعث تقویت و افزایش روحیه و علاقمندی کارکنان به سازمان متبوع و حرفه می‌شود از طریق ایجاد امنیت شغلی، تامین نیازهای زندگی، تامین نیازهای عمومی مسکن، وضع حمایت‌های حین کار، از کارافتادگی و بازنشستگی، تامین رضایت معنوی، گسترش فضاها و امکانات قدردانی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

از دریانوردان طی مناسبت‌های مختلف مثل روز جهانی دریانوردی، مراسم و همایش ارگان‌های دریایی و .
وضع گاه شمارهای خاص دیگر مثل نوروز دریایی، روز خانواده‌ی دریانوردی، روز آغاز سال تحصیلی،
روز نوروز ملی.

بعد ششم: پیاده‌سازی مستمر فرایند بازنگری در نحوه جلب رضایت دریانوردان با هدف توسعه‌ی
راهکارها و تقویت انگیزه‌ها.

بعد هفتم: پیاده‌سازی روش‌های نوین آموزش و پرورش با هدف تقویت پشتوانه‌های علمی و حرفه‌ای
دریانوردان از طریق سیستم آموزش و سیستم مشاوره عملکرد.

بعد هشتم: پیاده‌سازی مستمر برنامه‌ی منابع انسانی با هدف تعالی موقعیت‌های خودانگیزگی،
خودتشویقی و ایجاد رضایت درونی در شخص دریانورد به نحوی که وی بین خانواده و جامعه از طریق
وضع سیستم‌های ترفیع و ترقی، کسب شایستگی‌ها و مشارکت در امور حرفه‌ای - شغلی، احساس افتخار
کند.

بعد نهم: وضع و پیاده‌سازی برنامه‌های آموزشی به‌نحوی که نقش دریانورد در توسعه‌ی مهارت‌های
لازم برای پیاده‌سازی برنامه‌های راهبردی پر رنگ و اثربخش باشد.

بعد دهم: پیاده‌سازی برنامه‌های مربوط به جبران خدمات منابع انسانی از طریق وضع برنامه‌های
رفاهی - حمایتی به نحوی که دریانورد احساس کند در سود و منافع شرکت (سازمان متبوع) سهیم است.

بعد یازدهم: توسعه‌ی سیستم‌های ارزشیابی عملکرد و ارزیابی به نحوی که با اهداف سازمان، با
اهداف دریانوردان و اهداف بین‌المللی، هم‌خوانی داشته باشد.

بعد دوازدهم: تدوین و پیاده‌سازی مرحله‌های بلوغ سیستم به نحوی که دریانورد نیز، خود احساس
بلوغ و تعالی کند.

بعد سیزدهم: پیاده‌سازی سیستم‌ها و روش‌ها با هدف تعمیم رویکردهای بهزیستی، قدردانی و پاداش
به منظور تقویت انگیزه‌های حرفه‌ای.

بعد چهاردهم: توسعه‌ی زمینه‌های کاری از طریق پیاده‌سازی سیستم بالقوه‌ی ارزیابی، سیستم
برنامه‌ریزی کار و ارزیابی موفقیت و سیستم ارتقای شغلی.

بعد پانزدهم: توسعه‌ی دامنه‌ی ارتباط دریانوردان (ارتباط درون سازمانی، برون‌سازمانی و بازخوردها)

همان‌گونه که پیش‌تر نیز مطرح شد، دسترسی به روش‌ها و راهکارها به منظور پیش‌گیری از خروج دریانورد، تابع یک فرایند است و پیاده‌سازی فرایندها، نیازمند به «زمان» و تدوین «برنامه‌های حمایتی و فراهمی» دارد.

برنامه‌های حمایتی و فراهمی، فقط شامل مسایل مادی نشده بلکه معیارهای معنوی و غیرمادی را نیز شامل می‌شوند که از آن جمله به ترویج فرهنگ دریانوردی و توسعه‌ی رویکردها و سیاست‌های منابع انسانی دریانورد می‌توان اشاره کرد.

در این راستا می‌توان فرایندهای زیر را تعریف کرد.

- **مقاصد منابع انسانی:** با این هدف که مشخص شود چگونه باید با دریانوردان رفتار شود.
- **سیاست منابع انسانی:** آنچه که به عنوان ارزش‌های مشترک، خط‌مشی‌های لازم را برای برنامه‌ریزی منابع انسانی دریانورد (آموزش، جذب، نگهداری و پرورش) روشن سازد.
- **برنامه‌های منابع انسانی:** روش‌های طرح‌ریزی شده‌ای که منجر به پیاده‌سازی ابعاد پانزده‌گانه‌ی فوق شود.

• **عملیات منابع انسانی:** روش‌هایی که موجب انگیزش رفتارهای مورد نیاز گردد.

• **فرایند منابع انسانی:** آنچه که به تعریف چگونگی اجرای فعالیت‌های فوق بپردازد.

مطالعات در حوزه‌ی دریانوردی نشان می‌دهد که «تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی» با هدف آموزش، جذب، برنامه‌ریزی نیازها و نگهداری منابع انسانی دریانورد که شامل ابعاد پانزده‌گانه و متکی بر فرایندهای پنج‌گانه‌ی مقاصد، سیاست، برنامه‌ها، عملیات و فرایند منابع انسانی باشد، مستلزم توجه و در نظر داشتن تاکیدهای زیر است.

تاکیدها و ضرورت‌ها برای تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی

الف) راهبرد منابع انسانی و وضع برنامه به منظور مدیریت منابع انسانی که متناسب با اهداف موردنظر، نیاز دریانوردان و نیاز سازمان باشد، به پویایی، بازنگری مستمر و به اصلاح و بهبودی پیوسته احتیاج دارند.

ب) متحول ساختن راهبرد منابع انسانی، می‌باید که منجر به ایجاد تغییر در تمامی جنبه‌های مربوط به منابع انسانی، سیستم‌ها، ساختارها و همچنین انتظارات تجاری گردد.

ج) آموزش، شیوه‌های جذب و به کارگیری منابع انسانی دریانورد، می‌باید که با راهبردهای منابع انسانی مرتبط باشند.

د) موفقیت راهبرد منابع انسانی و فرایندهای در رابطه با آن، در گرو ایجاد یک ارتباط موثر میان آن و راهبردهای اقتصادی و تجاری سازمان (شرکت کشتیرانی و یا شرکت حمل و نقل دریایی) است.

و) فرایندهای مربوط به راهبردهای منابع انسانی دریانورد، نیازمند کنترل و بازنگری مستمر است. کنترل و بازنگری فرایند راهبرد منابع انسانی، فرایندهایی هستند که در آن‌ها، فعالیت‌های سازمان نیز کنترل می‌شوند تا به این وسیله، بتوان، فرایندهای مربوط به راهبردهای منابع انسانی و فعالیت‌های سازمان را با یکدیگر مقایسه نمود.

— طبقه‌بندی الزام‌های کنوانسیون یکپارچه کار دریایی با هدف حمایت قانونی از راه‌های حفظ منابع

انسانی دریانورد.

الزام‌های قانونی در هر موضوع شغلی، جزو اولین راهکارها، برای حفظ منابع انسانی می‌باشند. در این زمینه، کنوانسیون‌های متعدد و آخرین آن‌ها، در حوزه‌ی مسایل حرفه‌ای دریانوردان، از جمله‌ی این مصادیق است. اما، نکته مورد توجه آن است که این کنوانسیون‌ها، فراهم آورنده‌ی شروط لازم برای اعمال حمایت‌های قانونی شاغلان در هر حرفه و فضای شغلی می‌باشند تا موجباتی برای تقویت‌کنندگی، ثبات و مانده‌گاری

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

دریانورد. به عبارتی، تبیین برنامه‌ها برای حل مشکلات خاص دریانوردان و ایجاد روش‌ها و راهکارها، به منظور پیش‌گیری از خروج دریانورد، جزو شروط کافی است که ضرورت توجه خاص خود را دارد^۱.

کنوانسیون یکپارچه کار دریایی، مصوب ۲۳ فوریه سال ۲۰۰۶ میلادی، طبقه‌بندی خود را در اعمال حمایت‌های قانونی در ۵ بخش خلاصه نموده است.

- ۱- شرایط حداقل و یا به عبارتی، حداقل الزام‌های شرایط کار دریانوردان برای کار بر روی کشتی که شامل بخش آموزش‌های پایه، تخصصی و دریافت گواهینامه‌ها می‌شود.
- ۲- شرایط کار مشتمل بر شرایط به کارگیری (شکل و نحوه تنظیم قراردادها) و استخدام.
- ۳- اقامت، امکانات در اختیار برای زندگی جاری در شناور، برخورداری از ملزوم‌های تفریحی، غذا، تهیه‌ی غذا، استراحت و خواب.
- ۴- وجود حمایت‌های بهداشتی، مراقبت‌های درمانی، تسهیلات مربوط به تامین اجتماعی و رفاهی.
- ۵- انطباق و اجرای قوانین و مقررات کشورها در خصوص اشتغال دریانورد.

بر اساس این طبقه‌بندی پنج‌گانه که کلیات و عناصر پایه را به ترسیم می‌کشد می‌توان امیدوار بود که حقوق اولیه فرد دریانورد تامین و رعایت شده و به همین پشتوانه، انتظار داشت که وی به ادامه‌ی فعالیت خود، صاحب ذوق، میل و انگیزه باشد.

پنج طبقه‌ی فوق، دارای پنج ویژگی به شرح زیر است^۲.

• برخوردار از ابعاد و محتوای «کیفی گرایانه» است و برای پیمایش و ارزیابی نیاز به تبیین واحدهای

کمی دارد.

^۱ در همین بخش و پس از تحلیل مفاد قانون یکپارچه کار دریایی، تحت عنوان طبقه‌بندی روش‌ها و راهکارهای پیش‌گیری از خروج دریانورد، مطرح می‌گردد.

^۲ تحلیل‌ها حاصل از انجام مصاحبه‌های تخصصی و فرایند تجزیه و بررسی جامعه‌ی نمونه آماری می‌باشد.

• به تناسب و هم‌سنخی و مطابقت ظرفیت افراد انتخاب شده با شرایط خاص دریایی توجه نداشته و مبنا را بر این فرض قرار داده است که افراد انتخاب شده برای حرفه‌ی دریانوردی از تناسب لازم با فضا و جو این حرفه، برخوردار هستند. به عبارتی به موضوع «انتخاب» و نحوه‌ی پیاده‌سازی آن، اشاره ندارد.

• به کیفیت، جایگاه و نقش مراکز آموزشی و موضوع آموزش متوسطه، عالی و تخصصی دریانوردان اشاره ندارد.^۱

• به مسایل رفاهی و اقدام‌های فراهمی - حمایتی (بهداشتی، درمانی، تامین اجتماعی، امکانات اقامت و غذا، مراقبت‌های پزشکی و ...) به وجه کلی اشاره شده است و دیدگاه مطرح شده دارای رویکرد خاص دریایی نیست. به عبارتی، نکات ارایه شده دارای ویژگی و صفات خاصی نیستند که بتوان آن‌ها را خاص «دریانوردان» رقم زد. اقداماتی این‌چنین، برای کثیری از وضع‌های شغلی در خشکی نیز (حتی با درجه‌ها و سطح بالاتر) مطرح می‌باشند.

• و در نهایت، به موضوع انطباق و اجرای قوانین و مقررات کشورها در خصوص اشتغال دریانوردان اشاره می‌کند تا که آنان، به عنوان منابع و نیروی کاری جدای از حمایت‌ها و الزام‌های قانونی به کار گرفته نشوند.

جایگاه ارزشی این کنوانسیون، در حمایت از حقوق عام دریانوردان، بحثی «بنیادی و لازم» است که به گزاره‌هایی هم‌چون: تضمین این که دریانوردان دارای قرارداد کار عادلانه باشند و دریانورد با آزادی کامل و میل و رغبت قرارداد کار را امضا نماید، دریانوردان در شناور از زندگی شایسته برخوردار باشند، بر اطلاعات کامل حرفه‌ای و شغلی خود وقوف داشته باشند، قرارداد کار دریانورد تحت پوشش و نظارت و کنترل قوانین ملی باشد و به موضوع حمایت‌ها (تامین، بهداشتی، درمانی، حقوق بیکاری و بازنشستگی و ...) نیز توجه دارد، ضمن آن، دارای یک رویکرد «فرهنگی» به موضوع حرفه‌ی دریانوردی است که آن را در چارچوب یک «نظم واحد» معناسازی می‌کند، اما و با توجه به تمامی نیکویی‌های آن، برخوردار از «شرط و الزام‌های کافی» برای پیش‌گیری از خروج دریانورد و احصا و حفظ مستمر انگیزه‌ها نیست.

^۱ - در سایر کنوانسیون‌ها، به موضوع آموزش و گواهینامه‌ها اشاره رفته است و آنچه که در این گزاره مورد اشاره و تاکید است، بحث در باره‌ی جایگاه آموزش‌های دریانوردی از منظر کیفیت، موقعیت تخصصی و موضوع ارتباط بین صنعت حمل و نقل دریایی و دریانوردی با آموزش عالی در کشورهاست که ضرورت دارد تا به یک نهادینگی قوی تبدیل شود.

در ۵ طبقه‌ی موردنظر (شماره‌های ۱ الی ۵)، ضرورت تبیین ملاحظات و دقایق زیر احساس می‌شود. طبقه‌ی شماره‌ی یک، حداقل الزام‌ها و شرایط کار دریانوردان را مطرح می‌دارد که آموزش‌های مقدماتی و آموزش‌های حرفه‌ای تخصصی (یا آموزش‌های حین خدمت) را برای دریافت مدارک شایستگی، شامل می‌شود.

این الزام، می‌تواند در بردارنده‌ی استانداردهایی در حد فاصله‌ی «حداقل» تا «حداکثر» باشد. به عبارتی کشوری، می‌تواند حداقل آن را رعایت کند^۱ و کشور دیگر، وجود حداکثری از آن‌ها را در دستور کار خود داشته باشد. اما، نکته‌ی حایز اهمیت در این قسمت مشخص شدن این موضوع است که تا چه اندازه افرادی که به عنوان دریانورد برای کار در دریا، پذیرفته شده‌اند، انتخاب به صورت مطلوب صورت گرفته و مناسب کار دریا بوده‌اند؟ به عبارتی، از جمله‌ی روش‌ها و راهکارهای ترجیحی و اجرایی به منظور پیش‌گیری از خروج دریانورد از حرفه‌ی دریانوردی، که برای آن آموزش دیده است، توجه عمیق و همه‌جانبه به روش‌های پذیرش اولیه است.

طبقه‌ی شماره ۲، به شرایط کار و شرایط به کارگیری و استخدام و تنظیم قراردادهای ارتباط دارد و آنچه که در این باره مطرح شده است، ارایه‌ی ضرورت‌های اولیه و به عبارتی رعایت «شروط لازمه» است، که این نیز با ارایه راهکارهای کافی برای حفظ ثبات و مانده‌گاری، در تفاوت است.

طبقه‌ی شماره ۳ به نیازهای اولیه زندگی در شناور می‌پردازد که این نیز در حد «شرایط لازمه» است و آنچه که (مطابق نظریه‌ی مازلو) می‌تواند متوجه به موضوع مانده‌گاری دریانورد در این حرفه شود، به طبقات بالاتر هرم نیازها^۲، یعنی تامین نیازهای معنوی و یا تامین نیازهای بالاتر و فراتر از نیازهای اولیه‌ی زندگی، در ارتباط قرار می‌گیرد.

طبقه‌ی شماره چهارم اختصاص به حمایت‌های بهداشتی، مراقبت‌های درمانی و تسهیلات مربوط به تامین اجتماعی دارد. این نیز برای هر فردی که در خشکی و یا در دریا اشتغال به انجام حرفه‌ای داشته باشد از مهم‌ترین دغدغه‌هاست و چنانچه به نحو موثری وجود نداشته باشند، می‌تواند هر شاغلی را دچار آسیب کند

^۱ طبق گزارش کمیته بین‌المللی استخدام کنندگان دریایی IMEC از تعداد ۱۸ هزار کارآموز دریایی که در سال گذشته دوره آموزشی چهارساله خود را در کشور فیلیپین به اتمام رسانیده‌اند، تنها ۴ هزار نفر توانسته‌اند به درجه‌ی افسری نایل آیند. اعضای IMEC در صدد تنظیم یک برنامه‌ی جدید آموزشی هستند تا سطح آموزش‌های دریایی کشور فیلیپین را ارتقا بخشند. (اکتبر ۲۰۰۷ میلادی).

^۲ هرم نیازهای «مازلو - Abraham Maslow - از سلسله مراتبی بر اساس نیازهای فیزیولوژیک، نیازهای ایمنی، نیازهای تعلق‌پذیری، نیازهای احترام و نیازهای خودشکوفایی، که به ترتیب از سمت مادی به سمت نیازهای معنوی (خودشکوفایی) کمال می‌یابد.

و برجسته‌های روحی، روانی و جسمانی و فیزیکی فرد شاغل، اثر نامطلوب گذارند. لذا، این طبقه نیز، جزو اولین ضرورت‌ها و از جمله ابزارهای لازمه است و به طور طبیعی «کفایت» موضوع را برای حفظ و ثبات و مانده‌گاری دریانورد، شامل نمی‌شود.

در این خصوص قابل اذعان است که وجود چنین قاعده‌ای می‌تواند موجب استحکام بخشیدن به شرایط بنیادی و نسبی کار دریانوردان برای تامین نیازهای ضروری اولیه باشد و ضمانت‌های قانونی مربوط به حمایت‌هایی از این دست را تدارک سازد.

گروه و طبقه‌ی پنجم نیز برجسته‌های قانونی تاکید می‌ورزد که جریان فعالیت شغلی دریانوردان را در شمول نظارتی قوانین ملی قرار می‌دهد.

نکته‌های قابل بحث در این زمینه، جستار، راه‌یابی و دستیابی به روش‌ها و راهکارهایی، فارغ از تدوین الزام‌های اولیه است. یافته‌های مطالعاتی، نشان می‌دهند که اگر وضع قوانینی از این دست «لازم» و ضروری هستند، اما، به منظور پیشگیری از خروج دریانورد، از حرفه‌ی دریانوردی که بر اثر مشکلات خاص این حرفه، فضای این حرفه را در تهدید دارند، به قواعد، راهکارها و روش‌های دیگری و در سطح‌های بالاتر، همچون ایمنی و ثبات شغلی، ترفیع و تعالی، ارج‌گذاری اجتماعی، خودانگیزگی و شکوفایی، تامین احساسات فردی و جبران خدمات ناشی از شرایط سخت کار احتیاج است. این راهکارها و روش‌ها، قواعد «کافی» و تکمیل‌کننده‌هایی را تشکیل می‌دهند که منطبق با فرهنگ‌های بومی و ملی، قابل انتخاب، تحلیل، پایش، ارزیابی و پیاده‌سازی با هدف «بهبود» فرایندهای حرفه‌ای در فضای دریانوردی هستند.

ضرورت دارد تا این قواعد و اصول کافی، که در کنار و به عنوان مکمل قواعد لازم انتخاب و وضع می‌شوند، قویاً به گزاره‌های زیر پای‌بند و استوار بر آن‌ها باشند.

- به ابعاد ۱۵ گانه‌ی موردنظر که با توجه به مشکلات دریانوردان وضع شده‌اند، متعهد باشند.
- در همه حال، فرایندهای ۵ گانه (مقاصد، سیاست‌ها، برنامه‌ها، عملیات و فرایندهای منابع انسانی) را مورد توجه قرار دهند.
- به گزاره‌های الف الی و، در زمینه‌ی «تاکیدها و ضرورت‌ها برای تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی»، توجه همه جانبه صورت پذیرد.

— طبقه‌بندی روش‌ها و راهکارهای پیشگیری از خروج دریانورد از حرفه دریانوردی

باتوجه به مجموعه مشکلات دریانوردان که به آن‌ها اشاره رفت^۱، همچنین، لحاظ ابعاد پانزده‌گانه و فرایندهای پنج‌گانه^۲ و تأکیده‌های مطرح شده^۳، روش‌ها و راهکارهای تقویت‌کنندگی برای ثبات و ماندگاری دریانورد (در حرفه‌ای که برای آن آموزش دیده است)، تبیین می‌شوند.

فرایند اول:

— روش‌ها و راهکارهای تقویت‌کنندگی برای ثبات و ماندگاری با تأکید بر: مقاصد منابع انسانی.

«مقاصد منابع انسانی»، اولین فرایند از فرایندهای ۵ گانه است که طی آن مشخص می‌گردد که چگونه باید با دریانوردان رفتار شود. این گزاره، شامل وضع برنامه به منظور مدیریت منابع انسانی دریانورد است (بند الف از تأکیدها و ضرورت‌ها برای تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی) که به نیازهای دریانوردان در کنار نیازهای سازمان (منظور شرکت‌های کشتیرانی، موسسه‌ها و نهادهایی هستند که با دریانوردان ارتباط مستقیم کاری و حرفه‌ای دارند) می‌اندیشد و برای پویایی، ابعاد این توجه را به طور مستمر مورد اصلاح و بهبودی قرار می‌دهد.

منابع انسانی و افراد دریانورد، از اساسی‌ترین محور فعالیت را در سازمان‌ها، موسسه‌ها و شرکت‌های دریانوردی تشکیل می‌دهند. به عبارتی صرف هزینه برای جذب و آموزش، آنان را از دو جهت با اهمیت ساخته است. یکی به عنوان سرمایه‌ی انسانی و بالقوه‌ی موسسه (سازمان) و دومی به عنوان موتور محرکه‌ی دیگر سرمایه‌ها (کشتی، صنعت حمل و نقل، تجارت و بازرگانی، منافع اقتصادی). لذا، توجه به نیازها، مسایل و مشکلات آنان، به منزله رسیدگی و توجه به بنیان‌های اصیل این صنعت است.

چگونه باید با دریانوردان رفتار شود و در همین زمینه، چگونه می‌باید به تدوین مدیریت منابع انسانی دریانورد مبادرت کرد جزو این تأکید است. طی این تأکید، ضرورت رعایت دقت برای تشخیص نیازها و مسایل مرتبط با جامعه‌ی دریانوردان به صراحت و روشنی تبیین می‌شود.

^۱- ر. ک. به مسایل و مشکلات دریانوردان، گزاره شماره ۲-۴ در همین بخش از تحقیق.

^۲- ر. ک. به ابعاد توجه به روش‌های تقویت‌کنندگی برای ماندگاری دریانورد و فرایندهای مذکور در خصوص مفاصل، سیاست، برنامه‌ها، عملیات و فرایند منابع انسانی.

^۳- موارد مطرح شده طی گزاره‌های «الف» الی «و» که ضرورت توجه به پویایی، بهبود، اصلاح و بازنگری مستمر و پیوسته را در راهکارهای مربوط به حفظ دریانورد مورد تأکید قرار می‌دهد.

به منظور عملی و اجرایی ساختن این تاکید، روش‌های زیر، که برپایه‌ی مطالعه و بررسی دیدگاه‌های دریانوردان (جامعه‌ی آماری) به دست آمده‌اند، ارائه می‌شوند.

- ابزارهای مربوط به ایجاد انگیزه‌های کاری با توجه به نیاز دریانوردان، نمی‌تواند از الگوی ثابت و برنامه‌ریزی شده‌ی معینی تبعیت کند بلکه لازم است تا مشوق‌ها و انگیزه‌ها، بر اساس شرایط زمانی، مکانی و موقعیتی وضع گردند.

- برای دستیابی به زمینه‌های مانده‌گاری دریانورد نیاز به شناسایی تقویت‌کننده‌ها، بر اساس «تئوری انتظار» می‌باید صورت گیرد. تئوری انتظار این نکته را مطرح می‌سازد که افراد می‌توانند خالق انتظارات خود باشند. این تئوری بیان می‌دارد که فرد، ارزش منفعتی خاص یا مجموعه‌ای از منافع مرتبط را محاسبه می‌کند، سپس احتمال دستیابی به آن‌ها را از طریق حرفه‌ی خود (تلاش‌های حرفه‌ای) تخمین می‌زند. در این تئوری گفته می‌شود که انگیزه‌ی شخص فقط زمانی برانگیخته می‌شود که فرصت دستیابی به آنچه می‌خواسته، مهیا باشد.

بر این اساس، محرک‌هایی که در این خصوص، می‌توان برای دریانوردان در نظر گرفت، باید نکات و ویژگی‌هایی را به شرح زیر شامل باشد.

۱- از نظر فرد دریانورد دارای جاذبه باشند. درک و شناخت این معنی مستلزم توجه به شرایط زمانی، مکانی و موقعیتی است. همچنین محتاج به نیازسنجی است و برای دریانوردان نمی‌توان مبادرت به تنظیم یک نسخه واحد کرد. کشورهای مختلف، رویکردها و انتخاب‌های متفاوت دارند. اما همگی‌اشان سعی دارند تا برپایه‌ی یک اقدام بنیانی حرکت کنند. آن اقدام عبارت است از: انجام نیازسنجی مستمر و ایجاد بهبودی دایم در انتخاب رویه‌های برای تدوین محرک‌ها.

۲- مشروط بر عملکرد موفقیت آمیز باشند. از این مفهوم، به دو نکته می‌باید پی برد. یکی آن‌که، وضع پاداش‌ها و امتیازهای فراگیر (پوشش دهنده به تمامی جامعه‌ی دریانوردان در یک کشور)، در چارچوب «محرک‌ها» نمی‌گنجد و صرفاً در چارچوب «جاذبه» اثرگذار است و دوم این‌که، فرد آن را به حساب عملکرد خود نمی‌گذارد بلکه آن را ناشی از عملکرد و تصمیم‌مدیریت تصور می‌کند که از طریق آن، به بخشی از حقوق حقه‌ی دریانوردان که پنهان بوده است، توجه شده است.

۳- به صورتی واضح و روشن ارایه گردد. مفهوم این نکته در آن است که محرک به زمانی دارای اثربخشی و ثمربخشی لازمه است که نه فقط بر یک مخاطب، بلکه بر جامعه‌ی مخاطب‌ها (جامعه‌ی هدف)، اثرگذار بشود به همین منظور ضرورت دارد تا وضوح و روشنی ارایه‌ی آن، تمامی جامعه‌ی هدف را درگیر آن کند و به این ترتیب، انگیزه‌ها و محرک‌ها، بین تمام جامعه، بسط و نشر یابد و موجب «خودانگیزگی» همگان شود.

۴- انتظارات همیشه ثابت نیستند. این جمله، به این مفهوم است که «اهمیت» پول، مزایا و یا سایر محرک‌ها به «موقعیت‌ها»ی فردی، در میزان تقابل درآمد و پرداختی‌های فردی بستگی دارد. زندگی فرد دریانورد، به لحاظ وجود «موقعیت خاص» بین زندگی خانوادگی (که مستلزم جدا افتادن از حضور پیوسته‌ی فرد دریانورد در بین خانواده است) و دریانورد (که فضای حرفه‌ای وی در بُعد فاصله‌ی معنادار با محیط خانه تعریف می‌شود)، به شدت تحت‌تأثیر این موقعیت است. به عبارتی: دریانوردان، دارای تعهدات سنگینی هستند و به همین دلیل نسبت به «محرک‌ها» پاسخ بهتر می‌دهند

در بین دریانوردان، تغییر انتظارات، فقط به مفهوم وجود تغییرات پی‌در پی در تقاضاهای مربوط به محرک‌های پولی خلاصه نمی‌شود، بلکه به تغییر انتظارات، در خصوص «ترجیح‌ها» ارتباط می‌یابد^۱. حفظ و تداوم بخشی به جاری و مطرح بودن این ترجیح‌ها، از جمله مصادیقی است که به تداوم «تامین انتظارات» منجر می‌شود.

۵- بخشی از انتظارات حاصل از مقایسه است. بیشتر انتظارات دریانوردان، از مقایسه‌ی میان خود با دیگران (چه درون سازمانی که به کارکنان بخش خشکی بازگشت دارد، یا کارکنان دریایی سایر ملل و یا برون سازمانی که به دیگر مشاغل در رابطه است) ناشی می‌شود. سهم این مقایسه بر اساس سطح‌های مورد توجه، به این ترتیب است.

اول) مقایسه خود با کارکنان بخش خشکی.

دوم) مقایسه خود با کارکنان دریایی سایر ملل.

سوم) مقایسه خود با دیگر مشاغل.

^۱ «ترجیح‌گذاری» شغلی یک بحث جدی در حوزه فعالیت‌های حرفه‌ای است. عموم مشاغلی چون حرفه‌های نظامی، خلبانی، دریانوردی نظامی، دریانوردی تجاری، هنر و مقوله‌های وابسته به آن، دارای این ترجیح‌گذاری هستند. ترجیح‌گذاری به موضوع «تیپ» در فضاهای حرفه‌ای مثل تیپ نظامی، تیپ حرفه‌ای و تیپ هنری، به موضوع «شناسه» بودن مثل نوع لباس و نوع مسوولیت، که باعث تفاوت گذاری اجتماعی می‌گردد و سبب می‌شود تا فرد به مقایسه‌ی خود با دیگر افراد جامعه بپردازد و ترجیح بالاتری را برای خود، قایل شود.

ماهیت موردنظر از سطح اول آن است که بخش دریایی، خود را منبع اصلی تولید درآمد و چرخه‌ی اصلی فعالیت دریایی می‌داند، در حالی که از نظر این بخش، بخش خشکی، بهره‌مند از مزایای ویژه‌ای است که بخش دریایی فاقد آن است.

در این جریان، واقعیت آن است که کشورهای برخوردار از قاعده‌ی حرفه‌ای حمل و نقل دریایی، تمامی ابعاد توجه‌اشان متوجه بخش دریایی است و بخش خشکی می‌باید، در خدمت بخش دریایی باشد چرا که بخش دریایی ماهیت اصلی فعالیت و سند فرادست فعالیت را منعکس و بازتاب می‌دهد و اساساً، شرکت حمل و نقلی، برای دسترسی به اهداف حمل و نقل دریایی وضع شده است.^۱

مطالعات نشان می‌دهند، وقتی که اساس تشکیل یک سامانه‌ی سازمانی را (مثل خدمات پزشکی، تجارت دریایی، تجارت ریلی و) می‌سازند، تمامی بخش‌ها می‌باید در خدمت آن بخش اصلی باشند. در خدمات پزشکی، همه‌ی واحدها، باید در خدمت فرایندهایی باشند که به بیمار (اورژانس، اتاق عمل، پذیرش و بستری) منتهی می‌شود. در تجارت دریایی، محور اصلی تمامی فعالیت‌ها را، شناور فراهم می‌سازد لذا، اهم فعالیت‌های سازمانی می‌باید که بر جانبداری از آن متمرکز و هدایت شوند. به عبارتی، ارزش سازمانی و اعتباری هر واحد دیگر، از طریق خدمتی که به بخش دریایی می‌کند، تعیین می‌شود.

۱- این یک تصور جاری در تمامی سازمان‌ها و همچنین سازمان (شرکت و موسسه)های حمل و نقل دریایی است. به طور طبیعی این که گفته می‌شود چه بخش در خدمت چه بخشی است، کاری سخت و مشکل است. به یقین که، این یک تعامل و ارتباط دوجانبه است. در سازمان‌های دریایی، بخش خشکی «طرح فعالیت» می‌کند و بخش دریایی نیز می‌باید مبادرت به انجام فعالیت کند.

«طرح فعالیت» شامل بازاریابی، تبلیغات و تکمیل زنجیره‌ی خدمات به بازرگانی و تجارت دریایی است که در بخش خشکی تعریف می‌شود و انجام فعالیت که مشتمل بر پیاده‌سازی جریان و برون‌دادهای بازاریابی و تبلیغات و خدمات بازرگانی است، به وسیله‌ی بخش دریایی صورت می‌گیرد. ملاحظه می‌شود که این دو حوزه، می‌باید تنگاتنگ یکدیگر حرکت کنند. اما، در این که چه بخشی، جوهره‌ی اصلی فعالیت را می‌سازد، بسته به رعایت و در نظر گرفتن این مفاهیم تخصصی و حرفه‌ای است.

- شخصیت اصلی و ماهیت بنیادی فعالیت.
- اسناد فرادست و راهبردهای استراتژیک
- منابع درآمدی ناشی از کدام فعل اصلی است.
- ایده‌ها و راهبردهای متعلق به اسناد فرادست توسط کدام بخش نهایی و پیاده‌سازی می‌شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

ماهیت موردنظر در سطح دوم آن است که در چارچوب فعالیت‌های دریایی کشورها، به لحاظ وجود زمینه‌های ارتباطی باز و گسترده، شرایط خود، با شرایط هم حرفه‌ای‌ها، در دیگر کشورها، سنجیده می‌شود. این نکته‌ای بسیار طبیعی است و از آنجا که فضای کار، فضای بین‌المللی است، ضرورت دارد تا کشورها سعی کنند، به منظور حفظ جایگاه این حرفه، هم‌اندیشی‌های خود را در مقابل دریانوردان، صنایع دریایی و صنعت حمل و نقل، بالا برده و نسبت به وضع قواعد یکدست و مدیریت یکپارچه‌ی بین‌المللی، اهتمام دارند.

طبعاً، قابل تأکید خواهد بود که به نفع کشورهاست تا در ساخت یک ساختار هماهنگ، تشریک مساعی و در پیاده‌سازی آن، به صورت درون حوزه‌ای (فردی) اقدام کنند.

ماهیت موردنظر در سطح سوم (مقایسه شغل خود با دیگر مشاغل) به طور عمده در قالب درون کشوری صورت می‌گیرد. در کشور ما، دریانوردان، حرفه خود را، عمدتاً با حرفه‌هایی مقایسه می‌کنند که دارای آرامش نسبی در حضور به موقع در خانواده، مسوولیت کمتر (در مقابل مسوولیت عظیم دریایی بار و شناور)، فقدان استرس مستمر، محیط ایمن کار، ثبات مکانی کار و هستند. به طور طبیعی انتظار است تا تفاوت این دو وضعیت، محاسبه و با جایگزین مناسب، به فرد دریانورد پرداخت شود.

نتیجه:

در این بخش ضرورت‌های زیر مورد توجه است.

الف) انجام نیازسنجی مستمر و مستمر به لحاظ درک و شناسایی نیازهای دریانوردان.

ب) وضع محرک‌های سیال و قابل انعطاف که متناسب با نیاز دریانوردان بتوان آن‌ها را هدایت و برنامه‌ریزی کرد و به این ترتیب محرک را به جاذبه‌ی شغلی تبدیل نمود.

ج) به مقایسه‌های شغلی پاسخ دهد.

— فرایند دوم:

— روش‌ها و راهکارهای تقویت‌کنندگی برای ثبات و مانده‌گاری با تاکید بر: سیاست منابع انسانی^۱.

سیاست‌های منابع انسانی، شامل آنچه است که به عنوان ارزش‌های مشترک و خط‌مشی‌های لازم در خصوص، جذب، آموزش، نگهداری و پرورش وضع می‌شوند. این گزاره شامل وضع برنامه به منظور جذب، آموزش، به کارگیری و پرورش منابع انسانی دریانورد (بند ج از تاکیدها و ضرورت‌ها برای تدوین دورنمای مدیریت منابع انسانی) می‌باشد.

• منابع انسانی دریانورد، از جمله‌ی منابع خاص حرفه‌ای هستند. منظور از منابع خاص شامل ویژگی‌هایی است که بر اساس نوع آموزش، نوع شغل و حرفه، نوع مسوولیت و آنچه که به عنوان شغل به آن پرداخته می‌شود، اطلاق می‌شود.

در چنین فضایی ضرورت دارد تا ماهیتاً به مسایلی هم‌چون شیوه‌های جذب، مسایل آموزشی و پرورشی و راهکارها برای وضع مناسب محرک‌ها، توجه عمیق صورت گیرد.

بر این اساس سیاست‌های منابع انسانی می‌باید به گونه‌ای وضع شوند که عناصر در رابطه با مسایل فوق، با دقت تمام دنبال شوند.

— دقت در انتخاب فرد به نحوی که بین ویژگی‌های کار در حرفه دریانوردی و ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، سطح متوسطی از انطباق‌ها وجود داشته باشد. این سطوح مورد انتظار شامل مواردی به شرح زیر هستند.

• ضرورت‌ها و الزام‌های بدنی و فیزیکی به نحوی که نارسایی‌های ناشی از آن، ثبات و مانده‌گاری را تحت‌تاثیر قرار ندهد.

• شناخت از حرفه دریانوردی، به نحوی که وجود این شناخت وی را کمک کند تا با شغل پیوند قوی‌تری برقرار سازد.

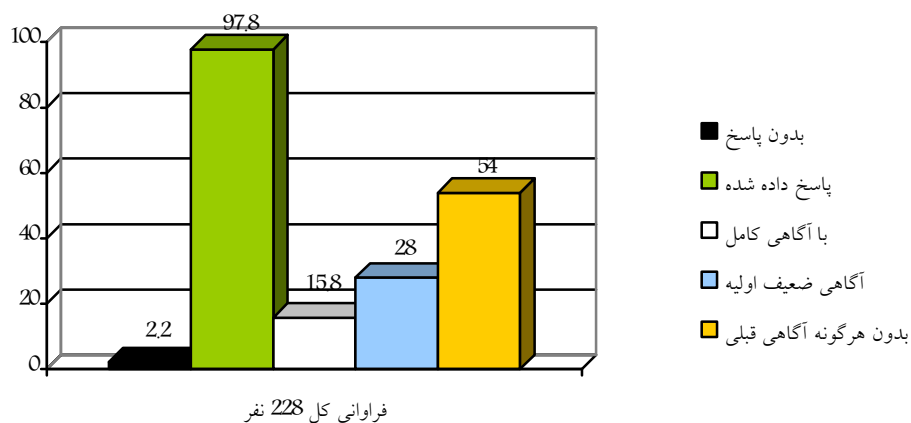
^۱ - در زمینه‌ی سیاست‌های مربوط به منابع انسانی بحث‌های گسترده‌ای می‌تواند مطرح باشد. در این زیربخش، صرفاً در محدوده‌ای بحث شده است که به موضوع اصلی این پژوهش با تاکید بر تقویت‌کنندگی برای ثبات و مانده‌گاری ارتباط دارد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- شناخت انتظار فرد از شغل و حرفه دریانوردی. «انتظار، یعنی، تمایل فرد برای عمل کردن بر اساس تفسیری که از موقعیت دارد» (۱۴) انتظار از حرفه موجب می‌شود که شخص آنچه را که انتظار دارد درک کند. در مطالعه‌های انجام شده از طریق مصاحبه‌های حضوری و همچنین پرسش‌های بسته، مشخص شده است که بین ۴۷/۸ تا ۵۴ درصد از حرفه آموزان دریایی، دارای شناخت ماهیتی (شرایط و نحوه کار، سختی کار، جریان ادراکی و شناختی از جو و فضای شغلی، مشکلات حین انجام وظایف) نبوده‌اند (ر. ک. نتیجه‌ی پرسش‌ها به شماره‌های ۱۵-۶-۲ الی ۱۷-۶-۲).

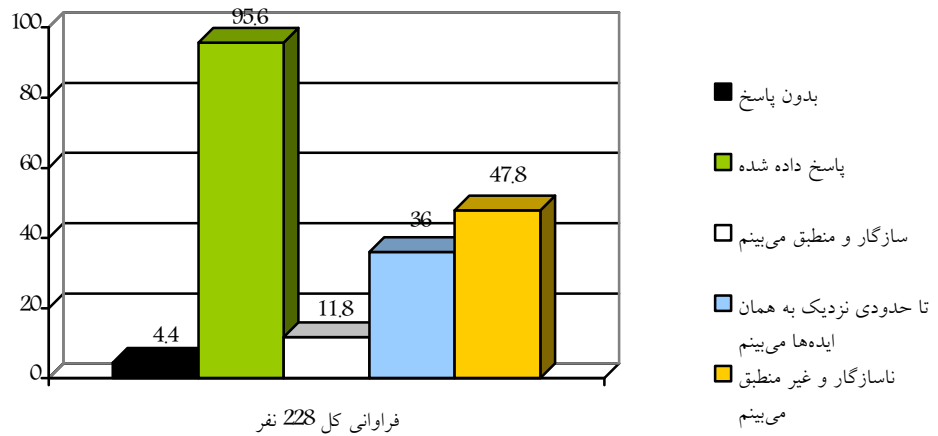
پرسش شماره ۱۵-۶-۲ (جامعه‌ی افسران)

در چه شرایطی رشته‌ی تحصیلی خود را برای پذیرش حرفه دریانوردی انتخاب نموده‌اید.



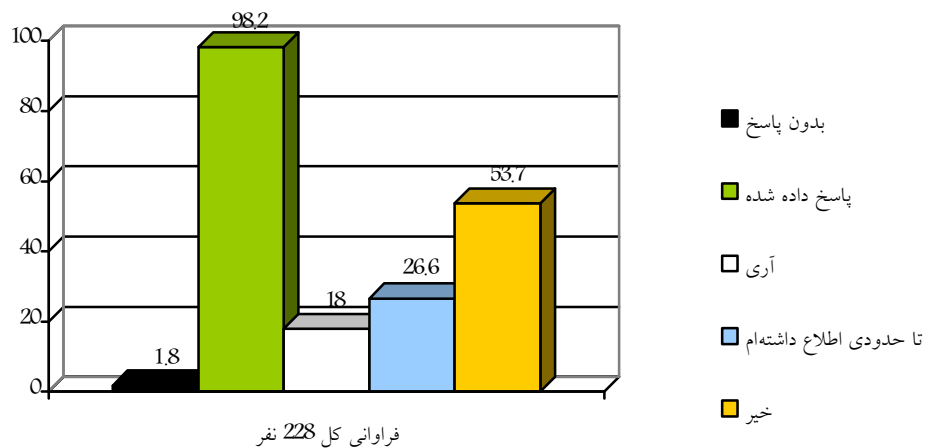
پرسش شماره ۲-۶-۱۶

در شرایط حاضر، وضعیت خود را در مقایسه با ایده‌های دوره دانشجویی چگونه ارزیابی می‌کنید؟



پرسش شماره ۲-۶-۱۷

آیا نسبت به چگونگی و شرایط کار خود در کشتی و نحوه انجام ماموریت‌های دریایی، آگاهی داشته‌اید.



بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

نمایه‌ها نشان می‌دهد که چه درصدی از جامعه‌ی نمونه آماری نسبت به موقعیت، فضا، جو و شرایط حرفه‌ی

دریانوردی دارای «پیش‌آگاهی» و «شناخت ماهیتی» بوده‌اند.

با توجه به برون‌داده‌ها، ضرورت وجود پیش‌آگاهی‌های شناختی و شناخت ماهیتی از حرفه دریانوردی، برای

افراد مایل به انتخاب این حرفه، احساس می‌شود.

تفاوت‌ها در میزان علاقمندی به حرفه و وجود پیش‌آگاهی فردی که تحت عنوان تفاوت‌های فردی در عملکرد

شغلی منظور می‌شوند، از جمله‌ی دیگر اقدام‌های اولیه برای انتخاب دریانورد است.

توانایی‌های روانی، جسمانی، استعداد، علایق و نگرش‌ها، در عملکرد شغلی دارای اهمیت بنیادی هستند، چرا که،

نحوه‌ی کار و رفتار فرد را، مستقیماً تعیین می‌کنند. وجود این تاکیده‌ها، صراحت دارد که سیاست منابع انسانی، می‌باید

نسبت به راهنمایی صحیح افراد، حساسیت خاصی را نشان دهند. هدف از راهنمایی صحیح آن است که افراد مایل به

انتخاب حرفه دریانوردی، نه تنها باید توانایی جسمانی انجام دادن فعالیت‌ها مرتبط را داشته باشند، بلکه باید از نظر

ذهنی، روانی، رفتارمندی حرفه‌ای، گرایش عاطفی و فرهنگ‌پذیری شغلی نیز، با آن آشنا باشند.

بررسی‌ها در حوزه‌های حرفه‌ای دریانوردان^۱ نشان می‌دهند که بین وجود قابلیت‌ها و ظرفیت‌های روانی و

فرهنگ‌پذیری شغلی و گرایش‌های عاطفی و پذیرش دشوار حرفه‌ی دریانوردی ارتباط معنادار برقرار است. به این

ترتیب که افراد با سطح بالای قابلیت‌های فوق، پذیرش مناسب‌تری از کارهای سخت در فضای حرفه‌ای دریانوردی

(شناور) دارند.

بنابراین لازم است که داوطلبان حرفه‌ی دریانوردی، در ابتدای ورود به حرفه (و ورود به دوره‌های دانش‌جویی و

دانش‌پذیری در این حرفه)، از نظر توانایی‌های ذهنی و روانی مورد ارزیابی قرار گیرند و متناسب با توانایی‌ها و

قابلیت‌ها، رد یا قبول شوند.

^۱- تحقیقات Helen Sampson , Erol kahveci در Findingd from the shipboard Based study of Mixed Nationality crews

و ودادی - حمید، بررسی جامع مشکلات دریانوردان (ر.ک . شماره ۱۳ منابع مطالعاتی).

در مطالعات و بررسی‌های پیوسته بر شرایط کار دریانوردان، مشخص شده است که تفاوت‌های فردی تنها در نتایجی چون ترک، یا ادامه‌ی حرفه، متجلی نمی‌شود بلکه در مسایل دیگری نیز منعکس می‌گردد. این مسایل عبارتند از: ارزیابی درخواست مرخصی به مدت طولانی، ارزیابی درخواست‌های مکرر برای انتقال به خشکی (بخش و کادر خشکی)، تمارض، روابط با افراد و همکاران در شناور، خستگی و فرسودگی، افسردگی، ناسازگاری، استرس و اضطراب، یاس و دلزدگی از کار و احساس بیگانگی با کار.

آگاهی از توانایی‌های ذهنی، جسمانی و روانی، به ویژه در حوزه‌ی حرفه‌ای افسری و رده‌های بالاتر (فرماندهی) سبب خواهد شد تا در وهله‌ی اول، سرمایه‌گذاری برای آموزش و پرورش دریانورد، بر اثر عدم تطابق ویژگی‌های فردی با ویژگی‌های شغلی دچار اختلال و بی‌ثمری نگردد و در وهله‌ی دوم، انتظار یکسانی از آموزش دیدگان و شاغلان، در این که مقابل محرک‌ها و پاداش‌های یکسان، پاسخ یکسان ارائه دهند.

درک این تفاوت‌ها^۱، که می‌باید در شناسنامه‌ها (پرونده‌های استخدامی) و اطلاعات شغلی ثبت گردد، تدوین و تنظیم سیاست‌های مربوط به منابع انسانی را، در این زیرمجموعه که چگونه می‌توان ثبات و مانده‌گاری آنان را تقویت و پردازش و برای تدوین سیاست‌های استراتژیک منابع انسانی دریانورد اقدام کرد، هدایت سازد.

به منظور تقویت مانده‌گاری دریانوردان و همچنین تدوین سیاست‌های استراتژیک منابع انسانی دریانورد، لازم است تا در پنج زمینه، مطالعه‌ی تفاوت‌های فردی صورت گیرد.

- شناخت ویژگی‌های فردی پیش از ورود به هنرستان‌های حرفه‌ای دریانوردی که جزو برنامه‌های آموزش و پرورش تا مقطع دیپلم فنی دریانوردی در جریان است.

- شناخت ویژگی‌های فردی پیش از ورود به آموزشکده‌های دریانوردی و دانشگاه‌ها (کنکورها) برای مقاطع کاردانی بالاتر.

^۱ - باید دقت کرد که درک ویژگی‌ها و خصوصیات فردی دریانوردان، در بسیاری از زمینه‌ها، می‌تواند یاری دهنده به مدیریت باشد. در این پژوهش صرفاً در حوزه‌ی تقویت‌کنندگی برای ثبات و مانده‌گاری بحث شده است. درک تفاوت‌های فردی از نظر حافظه، سرعت عمل، تصمیم‌گیری و قدرت در تصمیم‌گیری، استقلال شخصیتی، ثبات ارادی، قدرت روحی و ظرفیت روانی در برابر سختی‌های کار در دریا در شرایط غیرعادی، مدیریت در شرایط بحران و استرس، احساس مسوولیت و مسوولیت‌پذیری از دیگر جمله‌هاست که مدیریت می‌تواند برنامه‌های خاص استراتژیک را با توجه به آن‌ها، در خصوص انتخاب و شایسته‌گزینی منابع انسانی مختصر، برای مسوولیت‌های ویژه، در نظر گیرد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- شناخت ویژگی‌های فردی پس از فراغت از تحصیل (با توجه به مقاطع) و پیش از استخدام با هدف درک تفاوت‌های پیش از آموزش و پس از آموزش از طریق انجام مقایسه، تجزیه تحلیل و بررسی برای استخراج تفاوت‌ها و اندازه‌های رویکردی - نگرشی بین پیشا آموزش و پسا آموزش.
- اندازه‌گیری پیشا آموزش و پسا آموزش به منظور احتساب، اندازه‌گیری و سنجش آثار آموزش شغلی، افزایش سن و معیارهای نوین زندگی (تغییر در رویکردها به شغل و زندگی) بر تفاوت‌های

فردی^۱

- شناخت ویژگی‌های مانده‌گار فردی، که بین قبل از آموزش و بعد از آموزش، تغییر نکرده‌اند.

نتیجه :

در این بخش توجه به ضرورت‌های زیر مورد تاکید است.

الف) درک و شناخت تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی برای انتخاب آموزش پذیران و دانشجویان قبل از ورود به فضای آموزشی، پیش‌زمینه‌های لازم برای مانده‌گاری را در حرفه، تقویت خواهد کرد.

لازم است تا تدوین پرسشنامه، و طرح پرسش‌های شفاهی (مصاحبه) و انجام آزمون سنجی برای تعیین قابلیت‌های فردی، مبتنی بر اصول دانشی و با تاکید بر معیارهای فنی، روانشناسی، شخصیت شناسی شغلی و حرفه‌ای و استوار بر ارزیابی‌های دقیق صورت گیرد.

همچنین ضرورت دارد تا آزمون و ارزیابی و شناخت‌ها، با دقت کامل ناشی از شرایط کار و حرفه‌ی دریانوردی و برخاسته از جوّ و فرهنگ سازمانی - حرفه‌ای این شغل باشد.

ب) ارزیابی پیش از ورود و تشخیص قابلیت‌ها، و در نتیجه، انتخاب افراد متناسب با جو و فضای شغلی، کمک می‌کند تا زمینه‌های علاقمندی شخصیتی، ظرفیت روانی - ذهنی و مهارت‌ها در پذیرش شغل و ظرفیت برای انطباق با سختی‌ها، کشف و پیاده‌سازی برنامه‌های پرورشی و آموزشی، بهتر و ثمربخش‌تر، صورت گیرد.

^۱ - مطالعات نشان می‌دهد که چنانچه بین دو مرحله‌ی پیشا آموزش و پسا آموزش، تفاوت‌ها بسیار باشد، انتظار بیشتری را می‌باید برای آینده حدس زد. اگر رغبت و تمایل «کاهشی» باشد، این کاهش ادامه خواهد یافت و چنانچه افزایشی باشد، می‌توان به ثبات آن تا زمان عدم رخداد یک واقعه‌ی اثربخش، امید داشت. البته چنین یافته و اثر متغیرهای مداخله‌گر را نباید فراموش کرد.

ج) گسترش دامنه‌ی شناخت قابلیت‌ها و ظرفیت‌های فردی، پیش از ورود به اولین دوره‌ی حضور در شناور^۱، کمک خواهد کرد تا کار محول شده، به وجه مناسب انجام و ضمن آن، به طور نسبی این اطمینان حاصل آید که فرد انتخاب شده، فرد مناسب (با تاکید بر نسبی بودن کفایت‌های تشخیصی) می‌باشد.

به این ترتیب، سیاست‌های منابع انسانی، در آن قسمت که به موضوع جذب، آموزش و پرورش بازگشت می‌یابد، زمانی موفقیت‌آمیز خواهد بود که داوطلبان را به گونه‌ای انتخاب کنند که بین قابلیت‌های فردی و نیازهای فضای شغلی - حرفه‌ای دریانوردی، تناسب لازم برقرار باشد.

وجود این تناسب، هرچند که تشخیصی نسبی و استوار بر اصل نسبییت است، کمک خواهد کرد تا رویکردهای مربوط به ایجاد زمینه‌ها و قابلیت‌های مانده‌گاری دریانورد در این حرفه، تقویت گردند. به طور طبیعی، تقویت دانش مربوط به این پایش‌ها و تشخیص‌ها، نسبت‌های در رابطه با حفظ تناسب بین افراد و نیازها را ارتقا خواهد داد و کمک خواهد کرد تا از اثر متغیرهای مداخله‌گر کاسته شود.

تحقق برنامه‌ها در زمینه‌ی انجام مصاحبه‌های تشخیصی پیشا استخدامی (و پیشا آموزشی دریانوردی) با هدف شناخت ظرفیت‌ها و قابلیت‌های فردی، بستگی به این دارد که مسوولان سیاستگذاری جذب و آموزش منابع انسانی دریانورد، از تیپ‌های انسانی مناسب (شخصیتی و زیست‌بومی) که به طور نسبی، موفقیت در شغل را تضمین کنند، اطلاع داشته باشند و امکان شناسایی و اندازه‌گیری ویژگی‌ها و قابلیت‌ها نیز، موجود و در اختیار باشد. بنابراین باید قبول کنیم که وظیفه و رسالت مدیران سیاستگذار در منابع انسانی، آن است که بر اساس ویژگی‌ها، قابلیت‌ها و ظرفیت‌های روانی - ذهنی و جسمانی، عاطفی و شخصیتی، افراد مناسب با نیاز حرفه‌ای دریانوردی را، ارزیابی و استخدام (جذب) کنند.

^۱ - برنامه برای طرح‌ریزی شیوه‌ی training به جای teaching سبب می‌شود تا تلفیق مناسبی بین آموزش و حرفه برگزار گردد. بر این اساس، در وهله‌ی اول، زمینه‌ی حضور افراد در فضای حرفه‌ای دریانوردی زودتر فراهم شده و در مرتبه‌ی دوم، ورود به هنگام‌تر، پیش زمینه‌های لازم را برای تقویت و مانده‌گاری، فزون‌تر می‌سازد.

— فرایند سوم:

— روش‌ها و راهکارهای تقویت‌کنندگی برای ثبات و مانده‌گاری با تاکید بر: برنامه‌های منابع انسانی^۱

برنامه‌های منابع انسانی شامل مضامین و مصادیق گسترده‌ای است که دامنه‌های بسیاری از مسایل در رابطه و درگیر با پرسنل و کادرهای سازمانی را شامل می‌شود. موضوع‌ها به شرح زیر، چشم‌اندازی از این برنامه‌ها را نشان می‌دهد.

• حفظ و تقویت بنیه جسمانی از طرق مختلف (رعایت ارگونومی کار، برنامه برای کاهش تنش، برنامه برای صرف اوقات فراغت، بهداشت و ایمنی).

• حفظ و تقویت ظرفیت‌های روانی از طرق مختلف (افزایش روحیه، تامین نیازهای معنوی، ایجاد امنیت شغلی، نیاز مسکن، تامین رضایت شغلی و).

• روزآمدی دانش و کارآمدی‌های تجربی و جلوگیری از آفت کاری.

• ایجاد زمینه‌ها برای خودانگیختگی شغلی، خود تشویقی و رضایت درونی از کار

• برنامه برای جبران خدمت و سختی کار.

• برنامه ارزیابی عملکرد، پایش و مراقبت از نوآوری و خلاقیت منابع انسانی.

• برنامه برای توسعه‌ی ارتباطات دانشی، حرفه‌ای و مشارکت اندیشی.

• فضای حرفه‌ای - شغلی دریانوردی، صرفاً یک فضای کاری نیست، بلکه ترکیبی است از فضای شغلی -

حرفه‌ای، زندگی (و گاه زندگی با همسر و فرزندان در شناور)، دوستی (حداقل زمان ۹۰ روزه در شناور)، تخصصی، ماجراجویی و ماجرا آفرینی، گردشگری، تحرک و Action بودن، این فضا، یک فضای مستمر کنشی و پرتعامل Reaction است.

چنین فضایی به الزام، نیازمند به طرح آن‌گونه از «برنامه منابع انسانی» است که مناسب با این جو شغلی باشد.

بر این راستا، انتخاب رویه‌های «انسان‌مدار» به لحاظ آن‌که با مسایل به شدت عاطفی از یک‌سو و قابلیت‌ی و

حرفه‌ای (تخصصی) از سوی دیگر مواجه هستیم، ضروری تشخیص داده می‌شود.

^۱ - بخشی از برنامه‌ی منابع انسانی، اقدام‌هایی است که به منظور ایجاد ظرفیت‌ها و زمینه‌ها برای حضور فعال و تعامل (Reaction) بین شاغل (در اینجا دریانورد موردنظر است) و شغل (در اینجا حرفه‌ی دریانوردی، جو و فضای سازمانی و زمینه‌های شغلی - حرفه‌ای) طرح‌ریزی و پیاده‌سازی می‌شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

مطالعه در ادبیات موضوع در چارچوب مقاله‌های پژوهشی^۱ و تحقیقات، نشان می‌دهند که توجه به سرشناسه (مدخل) و موضوع بنیانی «نگرش» به لحاظ تبیین دیدگاه‌های انسان‌مدار، فوق‌العاده مهم و رویکردی کلیدی است.

❖ بررسی موضوع نگرش

در حوزه‌ی مطالعات مربوط به علوم انسانی، نگرش این‌گونه تعریف می‌شود: آمادگی قبلی، یا فراهم شده، برای واکنش (مثبت یا منفی) در مقابل برخی (یا تمام و کلیتی) از جنبه‌های پیرامونی (دنیای اطراف، جریان زندگی، محیط شغلی و).

ویژگی‌های خاص این جریان (جریان‌ها در چارچوب نگرش)، الگوواره‌ها و نتایج عمده‌ای را دربر دارند. به عنوان مثال وقتی که ما، «نگرش» یک فرد را در خصوص «خانواده»، فوق‌العاده عاطفی، ضربه‌پذیر، حساس، پرجاذبه و محورآداب (خانواده‌محور) می‌بینیم، قادریم تا که پیش‌بینی کنیم این فرد، در جریان یک سفر دریایی، از چگونه ظرفیت و با چه درجه حساسیتی نسبت به دوری از خانواده برخوردار است.

«نگرش»، یک آمادگی قبلی برای عمل کردن است و ماهیتاً نوعی «یک نواختی» در مقابل محرک‌هاست. در حوزه‌ی دریانوردی، تقویت نگرش‌های شغلی، بخشی از موضوع پرورش فرد تلقی می‌شود تا متقاضی حرفه دریانوردی، از آمادگی قبلی برای عمل کردن در فضای مربوطه، برخوردار شود.

به منظور تقویت مانده‌گاری کارکنان این حرفه، لازم است تا پس از تشخیص قابلیت‌ها و ظرفیت‌های کلیدی، نسبت به این موضوع که فرد آموزش‌پذیر و یا دانشجو در این حرفه، به طور نسبی می‌تواند به این فضا وارد آید، برای حمایت از استمرار حضور وی در زمینه‌ای که برای آن آموزش دیده است، نگرش‌های وی به حرفه، پرورش و مراقبت شوند.

تقویت و پرورش «نگرش»ها، بحثی جدی است و در خصوص دریانوردان، ضوابط و مقررات خاص خود را دارد. در این زمینه لازم است تا گفته شود که، تقویت نگرش‌ها باید در سطحی صورت پذیرد تا که بتواند بر دیگر گرایش‌های شخصی نسبت به موضوع‌های عمومی (خانواده، زندگی عادی و جریان معمولی شغلی) غالب آید.

^۱ - این مطالعات شامل موارد بسیاری است برخی از آن‌ها به این شرح هستند:

_ Findings from the shipboard Based study of Mixed Nationality Crews (Erol Kahveci and Helen Sampson).

_ Behind the Scenes: Seafaring and family Life (Michelle Thomas, Helen Sampson and Minghua zhao).

Seafarers international Research Center- symposium 2001, CARDIFF University

- ودادی - حمید، فصل پنجم تحقیق بررسی جامع مشکلات دریانوردان، استنتاج و تحلیل، صفحات ۵۰۶ - ۲۲۳

• برای مانده‌گاری فرد دریانورد، لازم است تا پس از تعیین ظرفیت‌ها و قابلیت‌ها، اهتمام و کوشش شود تا رویکردهای نگرشی وی به حرفه‌ی دریانوردی تقویت گردند. رویه‌ی استاد - شاگردی، به این دلیل که استوار بر عناصر عاطفی و بین شخصی است، می‌تواند عاملی برای تقویت نگرش‌ها باشد.

• برای مانده‌گاری فرد دریانورد، لازم است تا به منظور تقویت زمینه‌های نگرشی، بر «عنصر شناختی» تاکید گردد. منظور از عنصر شناختی، عبارت است از هر نوع نظر، شناخت و باور درباره‌ی موضوع نگرش به حرفه (در اینجا حرفه دریانوردی) است. لذا برای تقویت «عنصر شناختی» از حرفه، ضرورت دارد تا برنامه‌های منابع انسانی به این سمت و سوی نیز، در قالب ترویج فرهنگ حرفه‌ی دریانوردی، مدیریت و هدایت شوند.

• وضع برنامه برای منابع انسانی در قالب ابعاد (برنامه) پانزده گانه و موارد خلاصه شده در این بخش، جزو الزام‌های بنیانی برای تقویت مانده‌گاری دریانورد تلقی می‌شود. طبعاً، برنامه‌های منابع انسانی در حوزه‌ی دریانوردی می‌باید که حاوی تاکیدهایی چون موارد زیر باشد.

- با نیاز دریانوردان مطابقت داشته باشد.
- متناسب با جایگاه و نقش ارزشی آنان باشد.
- با توجه به طول مدت حضور آنان در کشتی و طولانی بودن مدت سفر و دور بودن از کانون خانواده و اجتماع شهری، برنامه‌های رفاهی - خدماتی، به آن نحو طرح‌ریزی شوند که برای جامع دریانوردان و در یک فرایند زمانی یکساله، قابل استفاده باشند.

— بررسی موضوع رفتار

با تاکید بر ضرورت تقویت مبانی نگرشی به حرفه، اهمیت تقویت «عنصر رفتاری» نیز اهمیت پیدا می‌کند. عنصر رفتاری، یعنی برخورداری از تمایل برای عمل کردن و نه صرفاً عمل کردن. مفهوم این جمله آن است که برای تقویت مانده‌گاری دریانورد، در حرفه‌ای که برای آن آموزش دیده است، «برنامه منابع انسانی» می‌باید شامل این رویکرد باشد که در جهت «تقویت نگرش»ها و «تمایل»ها، برنامه‌ریزی و هدایت شود. محدود شدن به انجام

اقدام‌هایی که طی آن فقط دریانوردان به «اقدام» پردازند، کافی نیست بلکه نیاز است تا تمایل به اقدام در آن‌ها تقویت شود.

داشتن تمایل، به مفهوم وجود تمایل و علاقه درونی و نهادینه شده است که فرد با طیب خاطر و رغبت درونی اقدام به کار می‌کند. به عبارتی، نه فقط کار را انجام می‌دهد بلکه از انجام آن نیز لذت می‌برد. افرادی هستند که بدون تمایل و میل درونی، شغلی را اختیار کرده و به آن می‌پردازند. این افراد، فقط در سطح «عمل کردن» قرار دارند. اما، در نقطه‌ی مقابل افرادی هستند که نه فقط به عمل کردن می‌پردازند بلکه دارای تمایل درونی به عمل کردن هستند و به رفتار شغلی و حرفه‌ای خود، دارای نگرش و میل مثبت هستند.

❖ بررسی موضوع رویه‌های انسان‌مدار

رویه‌ی «انسان‌مدار»، رویه‌ای است که در حوزه‌های آموزشی و فن‌آموزی استاد - شاگردی و یا رویه‌های آموزشی مبتنی بر training، کمک می‌کند تا رویکردهای نگرشی، مبتنی بر عناصر عاطفی و رفتاری، تقویت گردد. انگیزه‌ای که در رویه‌های انسان‌مدار مورد تاکید قرار می‌گیرد، نیاز انسان به رشد شخصیتی، رشد روانی و رشد اجتماعی را، مطرح می‌سازد و بر این اساس است که شاغلان در مشاغل خاص، قبل از آن‌که خواهان توجه به مسایل مادی‌اشان باشند، خواستار توجه همه‌جانبه به نیازهای معنوی‌اشان هستند. وجود انضباط شغلی و قاعده‌ی نظم‌پذیری و مدیریتی در قالب فرماندهی، نشانه‌ای از یک تشخص شخصیتی - اجتماعی است که به پشتوانه‌ی آن، سایر الگوهای رفتاری و منش‌های متعلق به رشد روانی (استقلال شخصیتی، هویت رفتاری، منش و مرام رفتاری خاص) معنادار می‌شوند. از این رو، نیاز است که بر این دسته از شاخص‌های شغلی در برنامه‌های منابع انسانی تاکید شود.

نتیجه :

الف) برنامه‌های منابع انسانی، شامل آندسته از اقدام‌های حمایتی - فراهمی و پشتیبانی کننده است که منجر به تقویت بنیه‌های جسمانی، ذهنی، روانی و رفتاری منابع انسانی دریانورد می‌شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

دقت در فضای کار دریانورد که مکانی برای زندگی و کار (گاه به همراه خانواده) است، همچنین تدوین برنامه برای صرف نیازهای معنوی و مادی، از جمله تقویت کننده برای مانده‌گاری دریانورد محسوب می‌شود.

ب) تعریف برنامه‌های انگیزشی، رفاه، پارامترهای تشویقی و حمایت‌کنندگی، همه باید در راستای شخصیت حرفه‌ای دریانوردی تعریف شود. به عبارتی، نمی‌توان از الگوهای معمولی مربوط به روش‌های رایج، در خصوص دریانوردان بهره‌برداری و استفاده کرد. دریانوردان ویژگی و شرایط خاص خود را دارند و لازم است تا تمامی عناصر تشویقی و حمایت‌کنندگی مبتنی بر جو و فضای حرفه‌ای آنان تعریف شود.

ج) انتخاب «رویه‌های انسان‌مدار» از جمله الگوهایی است که توسط اکثر کشورهای صاحب حرفه دریانوردی به کار گرفته می‌شود. بر این اساس سعی می‌شود تا اقدام‌های تشویقی و انگیزشی، همه بر اساس برنامه‌هایی صورت گیرد که منجر به تقویت رفتارهای مثبت (با تاکید بر عنصر رفتار)، تقویت نگرش‌ها (ایجاد رویکرد مثبت به حرفه) و تقویت میل و رغبت (از طریق ایجاد تمایل به کار و حرفه) شود.

— فرایند چهارم

— روش‌ها و راهکارهای تقویت‌کنندگی برای ثبات و مانده‌گاری با تاکید بر: عملیات منابع انسانی.

حمایت کامل و مستمر مدیریت ارشد، از روند برنامه‌ها برای توجه به منابع انسانی، مانند هر برنامه انگیزشی، ضروری است. این ضرورت خاصه در آندسته از فضاهاى شغلى که «تصمیم‌مدیریت» از جمله‌ی اصلی‌ترین تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران است، بیش‌تر قابل حس می‌باشد.

به طور معمول، عملیات منابع انسانی، شامل هر آنچه هست که بین «منابع انسانی» و «سازمان» جریان دارد و بین این دو، یک ارتباط دوسویه برقرار می‌شود. رابطه‌ی سالم در این عملیات آن است که جو و فضای سازمانی، نزدیک به شرایطی باشد که ناشی از آن شرایط، «سازمان» و «منابع انسانی» یکدیگر را درک کنند.

برخی از مشاغل خاص، به گونه‌ای هستند که در نمای ظاهری خود، جریان‌های درونی را، بازتاب نمی‌دهند و تا هنگامی که فرد، درگیر واقعی با درونی‌های این نوع از مشاغل نشود، امکان درک واقعی سختی و شرایط ویژه و حساسیت‌های آن، ادراک نمی‌شوند.

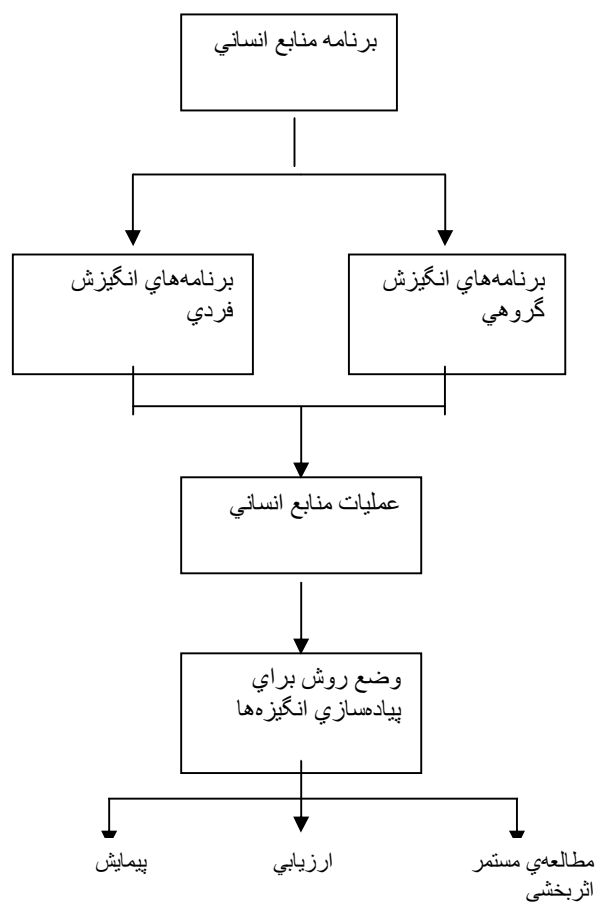
حرفه دریانوردی، از این نوع حرفه‌هاست. بازتاب ظاهری آن، چنین وانمود می‌کند که شغلی است پرتحرک، پُردرآمد، با شرایط خاص جهانگردی و سیاحت و مزایای شغلی کافی و مطلوب. اما، ورود به اندرونی‌های این سیستم شغلی، شناسه‌های دیگری دارد. برخی از آن‌ها، نیازمند حضور برای درک شدن هستند. شرایط سخت کار در موتورخانه، شرایط فرسودگی و افسردگی ناشی از کار مستمر در دریا، استرس و اضطراب برخاسته از شرایط بد دریا و آب و هوا، دوری از خانواده، ادغام زمان (زمان کار با زمان استراحت)، دوری از اجتماع شهری، بُعد فاصله، احتمال برخورد با اجسام خارجی، خطر حرکت در سطوح شیب‌دار و لغزنده، کار در فضای غیرمتعارف و مسدود، کار در محیط پر از سر و صدا، کار در محیط‌های جغرافیایی متفاوت، کار در معرض مواد شیمیایی و گاز، کار در محیط همراه با ذرات معلق در هوا، کار در شرایط جوی نامساعد، تنهایی غیرمعمول (بین ۷۵ روز تا ۱۵۰ روز)، کار در درجات حرارتی متنوع و به شدت تغییرپذیر، کار در محیط با لرزش، کار در فضای باز، کار در فضای مرطوب و کار در شرایط مکانی با بُعد نامناسب از آن جمله‌اند.

بخشی از فعالیت‌های مرتبط با «عملیات منابع انسانی»، شامل وضع روش‌هایی است که موجب «انگیزش‌های موردنیاز» می‌شود.

منظور از «انگیزش‌های موردنیاز»، ایجاد، خلق و تولید و وضع عملیاتی است انگیزش‌زا، که به «نیازهای خاص شرایط کاری» پاسخ‌گو باشند. این جمله مبین این مفهوم است که اولاً، انگیزه‌های یکسان را نمی‌توان برای هر نوع از فضا‌های حرفه‌ای - شغلی در نظر گرفت و انتظار اثربخشی یکسان داشت. ثانیاً، شرایط خاص حرفه‌ای - شغلی، نیازهای خاصی را به وجود می‌آورد و ضرورت دارد تا «انگیزه‌های فراهم آورنده» «انگیزش» متناسب با همان «نیازها» و «شرایط خاص» وضع شوند.

ماهیت عمل «عملیات منابع انسانی»، آن است که با مطالعه‌ی پیوسته، ارزیابی و پیمایش «برون‌داده‌های حاصل از پیاده‌سازی «برنامه‌های منابع انسانی»^۱، سعی می‌کند تا بین «نیازها و شرایط خاص فضا‌های شغلی - حرفه‌ای» با «روش‌های انگیزشی» ارتباط معنادار و مطابقت به وجود آورد.

^۱ - آنچه که در فرایند سوم مورد مطالعه قرار گرفت و متکی بر ابعاد پانزده گانه بود.



در عملیات منابع انسانی، گام‌هایی فراتر از برنامه‌های منابع انسانی و ابعاد پانزده‌گانه‌ی آن تدارک می‌شود. اساساً عملیات منابع انسانی، موضوعی است که به طرح‌ریزی و پیاده‌سازی و پایش و ارزیابی اثربخشی‌ها ارتباط می‌جوید و عملیاتی است که به صورت مستمر، بر برنامه‌های منابع انسانی نظارت می‌کند. در این نظارت، سعی آن است تا مطابق با نیازهای واقعی جامعه‌ی هدف و احساس و درک اندرونی‌های مربوط به آن، روش‌های انگیزش‌زا، طرح‌ریزی و پیاده‌سازی شوند. به همین دلیل، در عملیات منابع انسانی، نه فقط بر ابعاد مادی و تسهیلات رفاهی از منظر نگاه مادی توجه می‌شود بلکه سعی می‌شود تا به صورتی قاطع، صریح و شفاف بر انگیزه‌های غیرمادی و غیرمالی نیز تاکید و تکیه شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

– بر این راستا به طرح‌ریزی و پیاده‌سازی نکات زیر اهتمام می‌شود.

• وضع روش و خلق رویه برای پیاده‌سازی برنامه به منظور تقویت رفتارهای مثبت از طریق تحسین به موقع،

تقدیر و تمجید.

• وضع روش و خلق رویه برای پیاده‌سازی برنامه به منظور تقویت شخصیت و حفظ کرامت شغلی فرد

(دریانورد) و ارتقای سطح اعتبار فردی وی در بین جامعه‌ی شغلی و اجتماعی ملی و کشور.

– در این زمینه، لازم است تا عملیات مربوط به منابع انسانی شامل وضع فرایندهایی به شرح زیر باشد.

• تعیین ابعاد، سطح و درجه‌های خاص که بیانگر وزن و ثقل کیفی تشویق‌ها، تقدیرها، تمجیدها و تحسین‌ها

باشد.

در برخی از کشورها از «مدال» و یا «نشان» استفاده می‌شود. مثل نشان شماره یک فداکاری و شجاعت و یا مدال

نقره، طلا، یا برنز تقدیر. برخی دیگر از کشورها پهنه‌های مربوط به تقدیرها را در قالب «برتر»، «نمونه»، «برگزیده» و

..... تعیین می‌کنند و اعتبار معنا و تعریف شده‌ای را، که نشانگر سطح ارزشی هر یک از آن‌ها باشد، به صورت

«قراردادی» می‌پذیرند.

برخی دیگر از کشورها، درجه‌های دریانوردی (مثل انگلستان) را برپایه‌ی تقدیرها برای لایه‌های بالای نظام

دریانوردی (غیرتجاری) وضع می‌کنند و برای بخش تجاری از الگوهای ویژه‌ی دیگری که تقریباً مشابه بخش نظامی

هستند استفاده می‌کنند.

تعیین اهداف از قبل تعریف شده که بر اساس آن، انگیزه‌ی لازم را در بین جامعه‌ی هدف وضع می‌کنند. این چیزی

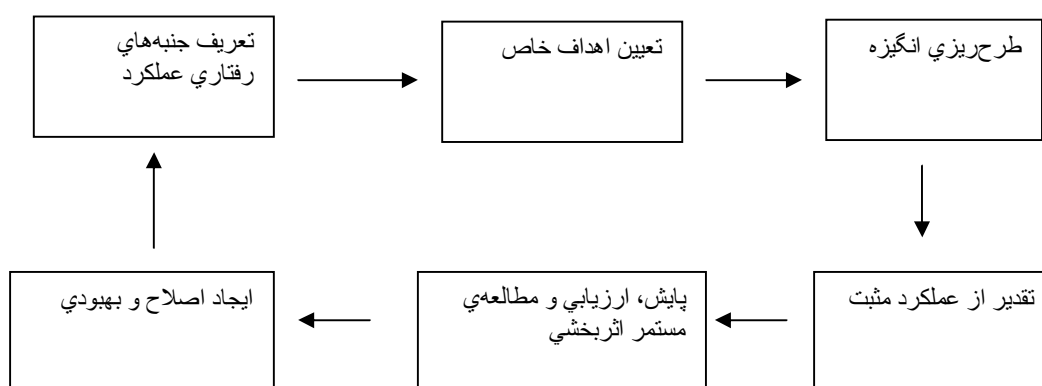
جدای از ارتقا‌های شغلی تعریف شده در قواعد استخدامی و رشد درون سازمانی است.

طی این اهداف، گاه یک فرد، تا ۵ سال از سنوات خدمتی خود را، با کسب یک «تقدیر شغلی» پشت سر می‌گذارد و

به ارتقای شغلی می‌رسد.

– در کشورهای مختلف برای وضع روش به منظور ایجاد انگیزه‌های شغلی در بین جامعه‌ی دریانوردان که موجبات ثبات و مانده‌گاری‌اشان تقویت کنند، راهکارهای برنامه منابع انسانی، که طی عملیات منابع انسانی پیاده‌سازی می‌شود، شامل دو دسته عوامل مادی و فرامادی (معنوی) است. در کشور یونان و پرتغال ۹۶ درصد شرکت‌ها و موسسه‌های دریانوردی از برنامه‌های تقدیر به روش اعطای جایزه (جایزه ۵۰ درصد افزایش دستمزد برای قرارداد سفر بعدی، جایزه سهام، جایزه صدور مجوز برای مشارکت در تسهیم سود شرکت، جایزه بهره‌مندی از صندوق‌های رفاه و بیمه‌عمر) استفاده می‌کنند. در هلند و انگلستان از اعطای نشان‌های سلطنتی استفاده می‌شود. در امریکا، کمک هزینه مالی (اعطای تسهیلات رفاهی جبران خدمت) پرداخت می‌شود و در کنار آن تقدیر به عمل می‌آید. تقدیر از دریانورد طی مراسم سالیانه انجام می‌شود و رتبه‌بندی خاص خود را دارد. استفاده از برنامه‌ی تسهیم سود و برنامه‌های پرداخت انگیزشی در اکثر کشورهای اروپایی و امریکا، به نحو بسیار جدی مطرح می‌باشد.

عملیات منابع انسانی در زیربخش خود، که به خلق و طرح‌ریزی روش برای ایجاد انگیزش و پیاده‌سازی آن می‌پردازد، دارای فرایندهای تعریف شده است و طی این فرایندها، برنامه‌های منابع انسانی، استقرار می‌یابند. مراحل استقرار برنامه‌ی تقویت رفتارهای مثبت، تابعی از فرایند زیر است.



مراحل استقرار برنامه تقویت رفتار مثبت

نتیجه:

الف) عملیات منابع انسانی، به مجموعه اقدام‌هایی اطلاق می‌شود که برنامه‌های منابع انسانی را طی فرایندهای تعریف شده، طرح‌ریزی، پیاده‌سازی و ارزیابی می‌کنند. جزو زیرمجموعه‌ی آن، موضوع خلق و طرح‌ریزی روش برای ایجاد انگیزه‌های حرفه‌ای - شغلی با توجه به نیازهای قطعی جامعه‌ی هدف قرار دارد.

ب) برنامه عملیات منابع انسانی کوشش دارد تا متناسب با نیازهای جامعه‌ی هدف نسبت به طرح‌ریزی و پیاده‌سازی عوامل انگیزشی اقدام دارد. در این زمینه، باید توجه داشت که هر اندازه جو و فضای شغلی، برخوردار از ویژگی‌های خاص و شرایط منحصر به فرد باشد، به همان نسبت می‌باید عوامل انگیزشی، مطابق با نیازهای جامعه‌ی هدف طرح‌ریزی و پیاده‌سازی شوند.

ج) عملیات منابع انسانی، فقط شامل انگیزه‌های مادی نمی‌شود بلکه عناصر فرامادی و معنوی را نیز در برمی‌گیرد. د) عوامل فرامادی و معنوی شامل آنچه هستند که به موضوع تقدیر، تمجید و تحسین و قدردانی منجر می‌شوند. در برنامه عملیات منابع انسانی کوشش می‌شود تا برای این نوع از انگیزه‌های غیرمادی، سطوح خاصی تعریف شود و رتبه‌ها و مدال‌های ویژه‌ای که معرف سطح‌های تقدیر باشند تعیین گردند.

هـ) مفهوم ذاتی انگیزش‌های معنوی، وسیله‌ای برای نشان دادن درک و احساس عمیق اندرونی‌های مشاغل خاص و ویژه است.

و) هدف و انتظار نهایی از عوامل انگیزشی معنوی (فرامادی) آن است که در جامعه‌ی هدف (در اینجا دریانوردان)، نیازهای اجتماعی (به لحاظ دور بودن جامعه از شرایط و فضای عمومی اجتماعی)، عزت‌نفس و شخصیت و احترام (به لحاظ ایجاد مزیت‌های ارزشی، اعتماد به نفس و شایستگی برای جامعه‌ی دریانوردان و نمونه و خاص تلقی شدن آنان) و خودانگیزگی و خود شکوفایی (برآورده شدن آرزوهایی که فرد به خاطر آن‌ها به این حرفه گرویده است) و همچنین تحقق بخشیدن به توانایی‌های فردی، تامین گردند و یا زمینه‌های آن، فراهم آیند.

— فرایند پنجم

— روش‌ها و راه‌کارهای تقویت‌کنندگی برای ثبات و مانده‌گاری با تاکید بر: آنچه که به تعریف چگونگی اجرای

فرایندهای اول الی چهارم، بپردازد.

برخی واقعیت‌های اقتصادی بر اهمیت منابع انسانی در موفقیت سازمان‌ها، تاکیدبیش‌تری می‌ورزند. این واقعیت‌های اقتصادی، آنچه هستند که به موضوع «هزینه»های اجرایی ساختن فرایندهای اول الی چهارم بازگشت می‌یابند.

در حوزه‌ی دریانوردی، شرکت‌ها و موسسه‌ها، نیاز بیش‌تری دارند تا همپای سایر هزینه‌ها (مثل هزینه برای خرید شناور، تاسیسات بندری و) و یا حتی، بیش از آن‌ها، به منابع انسانی دریانورد، توجه کنند.

موضوع آموزش، پرورش، ایجاد انگیزه‌های شغلی و تقویت مدیریت منابع انسانی دریانورد، عمدتاً گران هستند اما، می‌باید دقت کرد که چرخه‌ی اصلی فعالیت دریایی، حول محور منابع انسانی در حرکت است.

موسسه‌های دریایی و دریانوردی که به موضوع حمل و نقل دریایی (بخش تجاری ناوگان‌های دریایی) می‌پردازند، عمدتاً «سازمان‌های سرمایه‌بر» هستند. این سازمان‌ها، هزینه‌های بسیاری صرف ماشین‌آلات (شناور) و تجهیزات وابسته می‌کنند. و طبعاً به کارگیری تجهیزات نوین، نیازمند وجود منابع انسانی کارآمد، دقیق، با قابلیت و پرفریت است که احصای آن، نیازمند به صرف هزینه‌ی بالا برای جذب، آموزش و نگهداری است.

امروزه، موفقیت سازمان‌های دریایی که مبادرت به حمل و نقل دریایی می‌کنند (تجاری، مسافری و) در گرو اعمال مدیریت موثر و صحیح منابع انسانی دریانورد است. مشکل کمبود دریانورد ماهر، پیش از آن‌که یک مشکل ملی باشد، یک معضل جهانی است. تحقیقی که توسط بخش تحقیقات دریانوردی دانشگاه کاردیف انگلستان در سال ۲۰۰۵ میلادی انجام شد، نشان می‌دهد که کمبود ده هزار افسر کارآمد (در سطح بین‌المللی) قطعی است. از طرفی رشد شتابان حمل و نقل دریایی مسجل شده است و به تبع آن، تقاضای بازار برای دریانورد ماهر، بیش از هر زمانی احساس می‌شود. ضمن آن‌که، حفظ و نگهداری همین سطح دریانورد ماهر که در اختیار هستند، خود مقوله‌ای جدی است.

فشار تقاضا نسبت به عرضه دریانورد می‌تواند به افزایش دستمزد آنان بیانجامد و در نتیجه افت کیفی منابع انسانی را موجب می‌شود که همین نیز یک خطر جدی است که در حال حاضر کشور فیلیپین و هندوستان^۱، دچار آن هستند.

کشور نروژ طی دهه‌ی اخیر به شدت نگران افزایش سن افسران دریایی و مشکلات موجود بر سر جایگزینی این افراد است. با افزایش سطح زندگی، مشاغل دریایی، هم‌چون گذشته از مقبولیت چندانی در این کشور برخوردار نیستند.

استخدام دریانوردان فیلیپینی و هندی به عنوان راه حلی طی سال‌های اخیر مورد توجه بوده است. هرچند با توجه به رشد فزاینده ناوگان کشتی‌های تجاری طی سال‌های آتی، این راه‌حل، پاسخ‌گوی نیازهای این صنعت در بخش منابع انسانی نخواهد بود.

بر اساس آمار منتشره از سوی موسسه ISL (Institute of shipping Economics & Logistics) تعداد کشتی‌های با ظرفیت بیش از ۱۰۰۰ GT در ناوگان جهانی حمل و نقل دریایی، هم‌اکنون مشتمل بر ۳۳ هزار فروند می‌باشد. از این تعداد، مجموع کشتی‌های فله‌بر، تانکر و کانتینر بر (با ظرفیت بیش از ۱۰ هزار DWT) معادل ۱۳ هزار فروند است.

فهرست سفارش‌های ساخت کشتی‌های با ظرفیت بیش از ۱۰ هزار DWT، شامل ۴۵۰۰ فروند، معادل ۲۴ درصد از ناوگان مربوطه است. به بیان دیگر، طی چند سال آینده به تعداد قابل توجهی منابع انسانی ماهر، در بخش دریا نیاز خواهد بود^۲.

به این ترتیب ملاحظه می‌شود که بحث منابع انسانی دریانورد، یک مساله‌ی بین‌المللی است و کشورها، هر یک برحسب میزان و سطح حضور خود در این وادی (حمل و نقل دریایی)، به گونه‌ای با آن درگیر هستند.

برای کشور ما نیز این بحث به صورت جدی مطرح است و برای ایفای نقش دریایی خود، طبعاً به حضور منابع انسانی دریانورد نیاز مبرم داشته و خواهیم داشت^۱.

^۱ - برای اولین بار به منظور بر طرف نمودن مشکل کمبود دریانوردان با تجربه و کیفی، کشور هند به دریانوردان خارجی، اجازه کار بر روی کشتی‌های تحت پرچم هند را داده است. هم‌اکنون (سال ۲۰۰۷ میلادی) با توجه به رشد اقتصادی هند و تمایل مالکان کشتی‌ها به توسعه‌ی ناوگان تجاری، این کشور با کمبود حدود ۱۵۰۰ افسر دریایی مواجه است. کشور فرانسه نیز با تصویب قانونی (شهریور ماه ۱۳۸۶ خورشیدی) به کسانی که فاقد تابعیت کشورهای عضو اتحادیه اروپا هستند اجازه داد تا به عنوان ناخدا (MASTER) و افسر اول در کشتی‌های تحت پرچم فرانسه، مشغول به کار شوند (گزارش از آقای علی‌اکبر مرزبان، نماینده سازمان بنادر و کشتیرانی و معاون نماینده دایم جمهوری اسلامی ایران در I.M.O).

^۲ - منبع. نشریه‌ی تخصصی (Fearnleys) Dec. ۲۰۰۷ میلادی.

در مجموع و خاصه در بخش اقتصادی مرتبط با منابع انسانی، نکته‌ی بسیار مهم، وجود متغیرهای مداخله‌گر بسیار در حوزه‌ی جذب و آموزش دریانورد و برآورد نیازهاست. این عوامل و متغیرهای مداخله‌گر، تا به حدی نافذ هستند که می‌توانند به شدت برآوردهای آماری را تحت‌تاثیر قرار دهند. لذا، تخمین نیازها، به طور کامل و آنگونه که به صراحت، کلیدهای اصلی را معرفی نماید، ممکن نخواهد بود و همین نیز جزو مواردی است که بحث اقتصاد منابع انسانی را در حوزه‌ی سرمایه‌گذاری برای آموزش، تحت‌تاثیر قرار می‌دهد.

اما، آنچه که حایز توجه است، ضرورت برنامه‌ریزی برای مساله‌ی حفظ و نگهداری منابع انسانی دریانورد است که جای آن دارد تا با تعمیق فزاینده بر موضوع، به آن پرداخته شود. لذا، اجرا و پیاده‌سازی فرایندهای اول الی چهارم، مستلزم نهادینه نمودن عوامل زیر است.

الف) موضوع حفظ منابع انسانی دریانورد، می‌باید که به طور استراتژیک استقرار یابد و جزو برنامه‌های فرادست سازمان‌ها و شرکت‌ها و موسسه‌ها حمل و نقلی دریایی باشد.

ب) سازمان‌ها، موسسه‌ها و شرکت‌های حمل و نقلی دریایی، باید دارای ساختاری کارآمد برای دستیابی به سند فرادست، در خصوص حفظ منابع انسانی دریانورد باشند.

ج) فرایندهای عملیاتی و اجرایی، مو به مو و مطابق آنچه که در فرایندهای اول الی چهارم مطرح شد، طرح‌ریزی و پیاده‌سازی شوند. در این مسیر لازم است تا اولاً، فعالیت‌های دریانوردی به عنوان یک حرفه‌ی بین‌المللی منظور گردند و به منابع انسانی شاغل در آن، به چشم منابع انسانی فراملی نگریسته شود، ثانیاً، شرایط قراردادهای، وضع دستمزدها، پاداش‌ها و مرخصی‌ها، تقدیرها و تحسین‌ها، مطابق الگوهای بین‌المللی سیاستگذاری شوند. هم‌چنین و به صورت پیوسته از تجارب کشورهای بهره‌بردار شده و با نیازسنجی ملی، سطوح انگیزه‌ها، بهبودی مستمر یابند.

د) رضایت کارکنان بخش دریا به صورت پیوسته، پایش و کنترل شوند.

هـ) از طریق آموزش و پرورش مناسب و روزآمد، دانش و مهارت روز به دریانوردان انتقال یابد.

و) محیط و فضای کار، باید دارای آن مقدار از زمینه‌ها باشد که دریانوردان را، فعال، پر انرژی و دارای انگیزه برای استفاده از دانش و مهارت و مانده‌گاری با علاقه در حرفه، نگهدارد.

ز) باید روش‌های پایش، ارزیابی و کنترل دایم برون‌دادهای، که حاصل از پیاده‌سازی طرح‌های انگیزشی به دست آمده‌اند، به کار گرفته شود.

ح) نیازسنجی مستمر از جامعه‌ی هدف صورت پذیرد.

ط) به ابعاد معنوی (فرامادی) در کنار توجه به ابعاد مادی، پرداخته شود.

^۱ - برآوردهای آماری. پس از این ارایه خواهند شد.

فصل دوم

بخش سوم

ادامه بحث در باره پرسش‌های تحقیق

۶-۵ آیا حرفه (شغل) دریانوردی به افراد برخوردار از ویژگی خاصی احتیاج دارد؟

مقدمه

ماهیت این پرسش دارای آن دسته از ویژگی‌هاست که به طور عمومی به موضوع «علوم رفتاری» و عناصر ناظر بر آن مثل روان‌شناسی شخصیت، روان‌شناسی اجتماعی، فرهنگ، بوم‌زیست و محیط، بازگشت می‌یابد. بر این اساس، در کنار پرسش فوق، می‌توان پرسش‌های دیگری را نیز وضع کرد.

پرسش‌هایی از قبیل مصادیق زیر که در مجموع به موضوع «هدایت» در مدیریت منابع انسانی ارتباط می‌جوید.

۷-۵ آیا پرداختن به حرفه دریانوردی به پیش‌زمینه‌هایی با تاکید بر «تمایلات فردی» نیاز دارد؟

۸-۵ شخصیت‌گرایی رفتار شغلی، چه اندازه می‌تواند در تقویت مانده‌گاری در حرفه (دریانوردی) موثر باشد؟

۹-۵ آیا در شخصیت‌گرایی رفتار شغلی، افراد خاصی نزد اقوام (قومیت‌های ملی) یا استان‌های خاصی از کشور

(برای هدایت‌شدگی به سمت پذیرش حرفه دریانوردی) وجود دارند؟

از چندین وظیفه‌ی اصلی مدیران (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، نظارت)، به نظر می‌رسد که موضوع «هدایت» به این دلیل که با موضوع «انسان» در رابطه است، بیش از سایر وظایف، حایز توجه باشد. انسان‌ها، متفاوت هستند و این تفاوت، بسته به مجموعه صفات ارثی (ژن و قواعد وراثت)، اجتماعی و فرهنگی که تا حدودی دارای ثبات نسبی بیشتری هستند، دارای جلوه‌ها و صورت‌های مختلف است. ویژگی‌ها و تفاوت اشخاص از نظر رفتار، نگرش، سلیقه‌ها و تمایل‌ها (انگیزه‌ها)، تا حدود قابل توجهی، تحت‌تاثیر این عوامل است.

در این بخش از مطالعه، هدف آن است که با قرار دادن یک صفت مجزا کننده برای متقاضیان حرفه دریانوردی، تحت این عنوان که وابسته به بوم و اقلیمی خاص بودن (به عنوان مثال قبول این فرض که ساکنان استان‌های ساحلی کشور بودن منجر به شکل‌گیری ساختار ذهنی - شخصیتی و رفتاری افراد، برای قبول حرفه دریانوردی می‌شود و قادر است پیش‌زمینه‌ای برای قبول این حرفه باشد) می‌تواند ثبات و مانده‌گاری افراد را در این حرفه، تقویت و ارتقا دهد، بحث می‌شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

بنابر این، امروزه حرفه مدیریت، به دور از نظام‌های حرفه‌ای قدیمی، برای تدوین راهبردهای جدید، برای اداره بهتر منابع انسانی، خاصه برای آن بخش از مشاغل که همچون حرفه‌ی دریانوردی، دارای شرایط خاص متعلق به فضای درونی شغلی هستند، به دنبال کشف و احصای راهکارهای نوین است که برای دستیابی به آن‌ها نیازمند به توسعه‌ی شناخت خود به مجموعه‌ی از رشته‌های آکادمیک، با عنوان «علوم رفتاری» است.

علوم رفتاری، به مباحثی از قبیل جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی، اقتصاد اجتماعی، روانشناسی (و رشته‌های وابسته به آن) و برخی دیگر از رشته‌های در رابطه با رفتار انسانی در فضای جامعه و کار و شغل، متوجه است و از این طریق شناخت و درک مناسبی از «الگوهای رفتاری انسان»، «انگیزه‌ها»، «شخصیت»، «نگرش» و «ارزیابی و ارزشیابی» از قابلیت‌ها و توانایی‌های انسانی (استعدادیابی) را در اختیار قرار می‌دهد.

با این فرایند در حوزه‌ی علوم رفتاری، می‌توان به یک چارچوب نظری در خصوص جامعه‌ی شغلی - حرفه‌ای دریانوردان دست یافت و از آن طریق، روی افرادی که این جامعه را تشکیل می‌دهند و یا آن که می‌خواهند به آن وارد شوند، مطالعه کرد.

ادبیات موضوع و سوابق

تاکنون، دانشگاه CARDIFE و به عنوان نخستین بار در تاریخ علوم رفتاری و روانشناسی اجتماعی، با بستری به طور کامل علمی، به مطالعاتی در خصوص موارد زیر دست زده است^۱.

- مطالعه در خصوص «احساس گروه» برای جامعه‌ی دریانوردان.
- مطالعه در زمینه‌ی «فضای گروه».
- مطالعه در رابطه با «اهداف گروه»های انسانی در حرفه‌ی دریانوردی.
- مطالعه برای موضوع «منش‌های رفتاری» در جامعه‌ی دریانوردان.
- مطالعه برای «آسیب‌دیدگی و فرسودگی شغلی» و تعیین اثرهای آن بر رفتار دریانوردان.
- مطالعه و تحلیل اثر شغل و حرفه‌ی دریانوردی بر دقت دریانوردان و رخداد سانحه بر اثر خطای انسانی.

این مطالعات نشان می‌دهد که رفتار فرد دریانورد در فضای حرفه‌ای دریانوردی، تا حد بسیار بالایی از طریق «کنش متقابل» و «رفتار گروهی» تعیین می‌شود. به بیان دیگر، پویایی و تحرک و انگیزه‌دار بودن فعالیت دریانوردان، در ارتباط با تحرک و پویایی فعالیت گروه و کنش‌ها به وجود می‌آید و بین این دو یک رابطه‌ی معنادار برقرار است. به عبارت دیگر، هر اندازه که شخصیت جمعی گروه، پذیرای فضای حرفه‌ی دریانوردی باشد و کنش‌ها نیز به آن پاسخ دهند، استقبال از حرفه، بیش‌تر خواهد شد. مطالعات نشان می‌دهد که «انگیزه‌دار» بودن دریانوردان و «پویایی» و تحرک مطلوب آنان، در «بافت و متن و لایه‌های محیط»، به معنای جایی که رفتارها در آن شکل گرفته‌اند، ظاهر می‌شوند. مفهوم این یافته به شرح نکات زیر است.

- فرضیه «محیط» در روانشناسی اجتماعی یا به عبارتی، بوم و اقلیم و فرهنگ محیطی، به صورت یک رابطه‌ی منطقی (و تاحدودی یک رابطه‌ی ریاضی)، قابل تعریف است.

رابطه‌ی $B=f(PE)$ ، عبارتست از این که رفتار (B=Behavior) تابعی است از شخصیت (P=Personality) به اضافه محیط (E=Environment).

(B) می‌تواند از در ایجاد انگیزه و یا کاهش آن، مانده‌گاری و یا تحرک حرفه و قابلیت‌گرایی شخصی، به این معنا که فرد در محیط شغلی، قابلیت‌ها و توانایی‌های خود را نشان دهد، اثرگذار باشد. اما، همین (B) - رفتار - خود تابعی

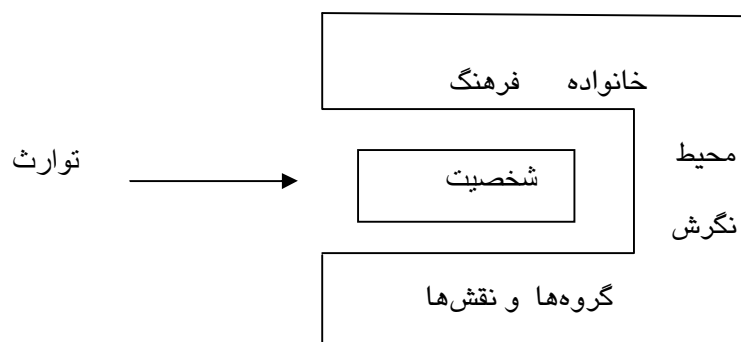
^۱ - مجری این پژوهش طی بررسی‌های خود در حوزه‌ی این پژوهش، به مستندات از دانشگاه‌های دریانوردی دو کشور انگلستان و یونان نیز دست یافت که در همین حوزه مطالعات شایسته‌ای را انجام داده است. مطالعه در حوزه‌ی رفتار خانوادگی دریانوردان، رفتار عاطفی با همکاران در جو شناور، روان نژندی خاص دریانوردان و اثر فضای کار بر شخصیت از جمله‌ی این مطالعات است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

از شخصیت (P) و محیط (E) است، لذا، هر جزوی از این رابطه، به هر میزان که تقویت گردد، می‌تواند فضای کار دریانوردی را تقویت و به هر میزان که تضعیف گردد، می‌تواند فضای کار دریانوردی را تضعیف کند.

۵-۶-۱ شخصیت^۱ و عوامل موثر در شکل‌گیری آن.

در خصوص ریشه‌ی شخصیت، همیشه بین پژوهشگران و نظریه‌پردازان اختلاف وجود دارد، زیرا به طور دقیق نمی‌توان مشخص کرد که کدام جنبه‌های ماهیت انسان از توانایی‌های ذاتی یا ارثی سرچشمه می‌گیرد و جنبه‌ها، نتیجه‌ی یادگیری یا محیط است. این دشواری در تشخیص، ما را به این باور می‌رساند که در اکثر جنبه‌های رفتاری انسان، فطرت و یادگیری یا توارث و محیط، هر دو دخالت دارند. این دو عامل به طور هم‌زمان و به شیوه‌ی پیوسته فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهند. به این ترتیب، می‌توان گفت که عناصر اصلی تعیین‌کننده‌ی شخصیت عبارتند از توارث، فرهنگ، خانواده، گروه‌ها و نقش‌ها، محیط، نگرش و تجربه‌های زندگی، نمایه‌ی زیر تا حدودی این رویداد را به تصویر می‌کشد.



«نمایه‌ی عوامل تشکیل‌دهنده شخصیت و زمینه‌های رشد آن»

نمایه‌ی فوق نشان می‌دهد که فراگرد شکل‌پذیری و زمینه‌های رشد شخصیت را عناصری اصلی در برمی‌گیرد که هر یک دارای اثرگذاری خاص خود است.

^۱ در یک موقعیت معین، ویژگی‌های فردی هر شخص موجب می‌شوند که او رفتاری متناسب با خود اتخاذ کند. چون ویژگی‌های فردی می‌توانند به صورت‌های متفاوت و چندگانه جفت و جور شوند، بنابراین می‌توان انتظار داشت که در یک بافت معین، واکنش‌های متفاوتی وجود داشته باشد. این جاست که مفهوم شخصیت وارد عمل می‌شود.

شخصیت را می‌توان به این صورت تعریف کرد (حمزه گنجی، روانشناسی کار. ص ۴۳):

مجموعه صفات ارثی و اجتماعی که ثبات نسبی دارند، ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی اشخاص را از نظر نگرش‌ها و رفتارها تعیین می‌کنند.

جدای از «توارث»^۱، ملاحظه می‌شود که متغیرهای فرهنگ، خانواده، محیط، گروه‌ها و نقش‌ها، به نحو موثر و خاصی، گرداگرد شخصیت را احاطه کرده‌اند. حاصل چنین وضعی آن است که محیط می‌تواند توشه‌ی ژنتیکی را که همیشه با ماست، تحت‌تاثیر قرار دهد.

«فرهنگ»، جزوی از این محیط است که بر اتحاد و رشد شخصیت اثر قابل ملاحظه‌ای دارد. می‌توان فرهنگ را به این صورت تعریف کرد: «مجموعه ارزش‌هایی که رفتارها و نگرش‌های قابل قبول یا غیرقابل قبول اعضای یک جامعه را تعیین می‌کنند». به عنوان مثال، موفقیت صنعت ژاپن، تا اندازه‌ای به ویژگی‌های مشترک افراد (کارگران، تکنیسین‌ها، مهندسان، مدیران)، یعنی احترام به ارزش‌ها، روحیه‌ی کار گروهی و تیمی و احترام به قدرت (که از خصلت‌های فرهنگی هزاران سال پذیرش امپراطوری، حتی در شرایط معاصر الهام گرفته است)، نسبت داده می‌شود. از حیث فرهنگی، افراد ژاپنی، به ویژه تحصیل‌کردگان، به سختی می‌پذیرند تا هویت فرهنگی خود را، تحت‌تاثیر شرایط بیرونی و خارج از فرهنگ خود، از دست دهند.

«خانواده»، که ریشه‌های فرد (توارث) را نیز شکل می‌دهد، بر شخصیت و شکل‌پذیری و رشد آن، اثر آشکار دارد و این اثر در محیط کار نیز منعکس می‌شود. اشتیاقی که ریشه‌های شغلی موجود در خانواده برای استقبال از حرفه یا نپذیرفتن آن دارد، اثری قابل توجه است. همچنین است خو و عادت‌ی که خانواده نسبت به حرفه‌ی همسر پیدا می‌کند، همیشه به عنوان یک عامل انگیزه (قبول یا رد حرفه) مطرح است.

بسیاری از کارمندان، کارگران و منابع انسانی شاغل در محیط‌های حرفه‌ای اعتقاد دارند که باید مسایل خانواده را در خانه گذاشت و به بیرون از خانه، به ویژه به محیط کار، نیاورد. اما این کار بسیار دشوار است و احتمال زیادی دارد که تغییرات خانوادگی، شخصیت کارمندان و کارکنان سیستم‌های شغلی را تحت‌تاثیر قرار دهد و در نتیجه بر رفتار و نگرش‌های آنان در محیط کار اثرگذارند.

^۱ - توارث عاملی است که شخصیت را به طور مستقیم و غیرمستقیم تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. در واقع ژن‌ها می‌توانند به طور مستقیم برخی عوامل ذاتی، که بخش جدایی‌ناپذیر شخصیت را تشکیل می‌دهد، تحت‌تاثیر قرار دهند. در این زمینه می‌توانیم پرخاشگری، استعدادهای فردی، سرعت عمل، زیبایی خط و نقاشی را، حتی در یادگیری ریاضیات یا استخوان‌بندی و شکل ظاهری بدن، مثال آوریم. با این همه، نباید فراموش کنیم که حتی اگر توارث بتواند استخوان‌بندی و شکل ظاهری بدن را تحت‌تاثیر قرار دهد، محیط می‌تواند به استخوان‌بندی و شکل ظاهری بدن الگو دهد. به عنوان مثال، قد فرد تحت‌تاثیر نوع تغذیه قرار می‌گیرد. بنابراین، عوامل محیطی می‌توانند توشه‌ی ژنتیکی را که همیشه با ماست، تحت‌تاثیر قرار دهند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

برخی از این نمایه‌های رفتاری چنین است.

• استادان دانشگاه (مصاحبه با سه نفر از اساتید دانشگاه‌های علامه طباطبایی، چهار نفر دانشگاه تهران، ۹ نفر

تربیت معلم):

از نظر استادان دانشگاه (با توجه به جامعه‌ی فوق)، وقتی که فرزند آنان در دانشگاه پذیرفته شده و وارد به

دوره‌ی تحصیلات عالی می‌شود، نسبت به دانشجویان جدید خود توجه بیشتری نشان می‌دهند.

• کارکنان خدماتی (مصاحبه با پنج نفر کارگر خدماتی):

اینان وقتی که فرزندشان به دبستان می‌رود، یا به فرزندشان سفارش می‌کنند که شغل پدر را آزاد معرفی کنند و

یا آن که سعی می‌کنند که حرفه‌ی خود را برای فرزندشان تغییر داده شده معرفی کنند.

مطابق بررسی به عمل آمده طی یک تحقیق میدانی اثر خانواده را در تغییر نگرش به کار (نگرش با این اولویت

نسبی که فرد کار خود را ترک کند).

می‌توان نسبت به مشاغل با این صفات شغلی، فوق‌العاده موثر دید:

- مشاغلی که دارای «نوبت‌کار» - شیفت کاری - هستند.
- مشاغلی که نسبت به آن‌ها، احساس تعلق به لایه‌های پایین، بی‌سواد و کم‌ارزشی اجتماعی تداعی می‌شود.
- مشاغلی که جنبه‌های ریسک‌پذیری آنان از حیث ورود ضربه‌ی جسمانی و آسیب‌دیدگی، سقوط، خستگی مفرط جسمانی و یا روانی بالاست.
- مشاغلی که زن و فرزندان فرد شاغل، مجبور به تحمل دوری و جدایی ادواری از همسر (و پدر) خود هستند (مشاغل دریانوردی، کار در پایانه‌ها و سکوها‌ی نفتی).
- مشاغلی که مستلزم رعایت سطح بسیار بالایی از رعایت موازین بهداشتی توسط شاغلان هستند.

آنچه در باره این فرایند جالب توجه و شگفت‌آور می‌باشد این است که خانواده مانند اکثر ساختارهای عمیق

فرهنگی، در مقابل تغییر مقاومت می‌کند و هر تغییر در آن، مستلزم زمان بری بالاست. به عبارتی، خانواده‌ها در

فرهنگ‌های اصیل و با قدمت اجتماعی، کوشش دارند تا میراث فرهنگی و قوی خود را که طی نسل‌ها به دست آورده‌اند، حفظ کنند.^۱

«گروه‌ها و نقش‌ها»، چارچوب رفتاری خاصی را به وجود می‌آورند که گاه می‌تواند متمایز و جدای از قواعد و هنجارها باشد. گروه‌ها و نقش‌ها، حتی می‌توانند افراد متعلق به فرهنگ‌های مختلف را نیز متحد کنند. اعضای یک گروه، در طول زمان، روابط معناداری را بین خود، اهداف و صفات جمعی (غیرفردی اعضا) به وجود می‌آورند که خاص خود آن‌هاست، پی‌آمد این نوع از روابط و قواعد ناظر بر آن، سبب ایجاد ویژگی‌های مشترک و کنش‌ها و رفتارهای مشابه در اعضای همان گروه می‌شود.

گروه‌ها و اجتماعات شغلی، نوعی سیستم اجتماعی فنی محسوب می‌شوند که به صورت مستقیم می‌توانند در «وضعیت کار»، «سازماندهی و برنامه‌ریزی»، «ارتباط بین کارکنان و مدیریت و روابط کار» و «غنی‌سازی یک شغل و نگرش‌ها به آن» موثر افتند.

در آلمان، هلند و امریکا، گروه‌های شغلی نقش بسیار با اهمیتی در کاهش «ملالت‌کاری» کاری دارند، گروه‌های کاری در این سه کشور توانسته‌اند تا از طریق چرخش شغلی، نسبت به تقلیل ملالت‌های کاری موفق باشند.

در ژاپن، گروه‌های شغلی نقش بسیار موثری در تقویت «تیم‌های کاری» داشته‌اند و در هندوستان، نقش گروه‌های شغلی بر توسعه‌ی سوادآموزی و تحصیلات دانشگاهی قابل توجه است.

گروه‌های کاری در کشورهای سوئد، سوئیس، نروژ و دانمارک، توجه بسیار بالایی به موضوع «انسانی کردن محل کار»، «ارتقای رضایت شغلی» و «ایجاد بهبودی مستمر در روابط کار» داشته‌اند.

در انگلیس، گروه‌های کار، نقش بسیار بالایی در خصوص وضع قوانین مربوط به دموکراسی صنعتی، ارتقا جایگاه‌های سیاسی - اجتماعی اتحادیه‌های کارگری و وضع مزایای شغلی داشته‌اند.^۲

^۱ - جامعه و مردم نوار ساحلی جنوب کشور ما، به فعالیت تجاری لنج‌ها و انجام مبادله‌ی تجاری با کشورهای حوزه‌ی خلیج فارس که از طریق رفت و شد شناورهای سنتی انجام می‌شود، در هیچ دوره‌ای، اطلاق قاچاق نکرده‌اند. بلکه برعکس، پرداختن به آن حرفه را جزو صفات ارزشی مردان خود (همسران، پدران، فرزندان) رقم می‌زنند. آنان در تعجب هستند که چرا به چنین فعالیت تعریف شده‌ای قاچاق گفته می‌شود. جامعه‌ی آنان برای قاچاق، تعریف و مفهومی دیگر قایل است. ضمن آن محیط لنج را محیطی پاک و طاهر می‌دانند و حاضر نیستند تا آن را به فعل حرام در آمیخته کنند.

^۲ - اکثر کشورهای عضو بازار مشترک اروپایی، سعی دارند تا از طریق گروه‌های کاری، برنامه‌ریزی خود را در خصوص رفع نیازهای منابع انسانی و تامین رضایت شغلی، تقویت کنند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

در کشور چین و کره شمالی، گروه‌های کار، به صورت نهادهای سازمانی تعریف شده‌اند و تحت برنامه‌های کارگری حزب فعال هستند. گروه‌های کار در این دو کشور، در فضاهای رسمی، مبادرت به تقویت روابط جمعی و روابط بین فردی می‌کنند.

در اندونزی، مالزی، سنگاپور و فیلیپین گروه‌های کاری، حامل نقش‌های بسیار ابتدایی هستند و عملاً در هیچ‌یک از سرفصل‌های تعریف شده در روابط حرفه‌ای و شغلی فعالیت ویژه‌ای ندارند، اهم فعالیت آنان، در برقراری روابط اداری - سازمانی است که تحت‌تأثیر رهنمودهای سرپرستان خود به آن می‌پردازند.

در کره جنوبی، گروه‌های کار در قالب اتحادیه‌های کارگری فعال هستند. در زمینه‌ی روابط تکنولوژی و وضعیت جسمانی کارکنان (ارگونومی) و شرایط فیزیکی شغل با هدف کاهش فشارهای فیزیکی و روحی، توانسته‌اند، اثرگذاری مثبتی داشته باشند.

به طور کلی، ویژگی خاص گروه‌های شغلی، در ارتباط با «وجود عزم شخصی متجلی در جمع»، معنادار است. فرد، خود را با جمع و در کنار جمع می‌بیند و «گروه» جایی است که می‌تواند عزم فردی و شخصی خود را در آن منعکس ببیند. گروه نیز، جایی است که به فرد، شخصیت می‌دهد و به او اجازه می‌دهد تا منویات و دیدگاه‌ها و نیازهای خود را مطرح نماید. در گروه، تمامی روابط غیرارادی و استوار بر «روابط انسانی» است.

نقش گروه‌های کاری، بیشتر، برای مشاغلی موثر است که فضای شغلی آنان، تحت‌تأثیر متغیرهای مداخله‌گر زیادی مثل سختی کار، عدم رضایت درونی از حرفه، خستگی و ملالت، فقدان دموکراسی شغلی و وجود محدودیت، قرار دارد.

به طور کلی، گروه‌های کاری، نوعی سازمان غیررسمی هستند که موجب درگیر کردن فعال و سازنده برای دستیابی به اهداف و انتظارهای جمعی از محیط کار می‌شود. تصور می‌رود که کارکنان می‌توانند با افزایش اثربخشی گروه‌های کاری، به شکل‌گیری زمینه‌های حل مشکل کمک کنند. با بررسی مقایسه‌ای بین سازمان‌های وزارت نفت، مخابرات، راه و ترابری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در کشور، مشخص گردید که «مشارکت‌اندیشی» در بین

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

کارکنان و فعال بودن سامانه‌ی «نظام مشترک» وابسته به سطح فعال بودن مهارت‌های میان فردی و مهارت‌های گروه‌های کاری و میان گروهی می‌باشد. به عبارتی، اگر سامانه‌ی نظام مشارکت در بین کارکنان صنعت نفت (وزارت نفت - حوزه‌های اداری و صنعتی استخراج، تصفیه و پالایش، خطوط لوله، توزیع و پخش، گاز و پتروشیمی) بالاست، یکی از دلایل آن، وجود سامانه‌ی گروه‌های کاری غیررسمی در بین کارکنان، خاصه در حوزه‌های صنعتی استخراج، تصفیه و پالایش، لوله، توزیع و پخش، گاز و پتروشیمی است. در این حوزه‌ها، نشان داده شده است که گروه‌های کاری، خواهان درگیر شدن بیشتر و اظهارنظر فزون‌تر در تصمیم‌های سازمانی هستند.

«نگرش‌ها» عبارتند از آمادگی‌های قبلی ثابت که رفتارها را هدایت می‌کنند (شماره ۱۴ ص ۴۷). این آمادگی‌ها در پذیرش یک حرفه و یا عدم پذیرش آن، نقش بسیار موثری دارند. به عنوان مثال، وقتی که پدر خانواده، نسبت به شغل و حرفه‌ی خود، دارای دیدی مثبت و نگرشی عاطفه‌خیز نیست، کمتر می‌توان انتظار داشت که پذیرش آن حرفه برای فرزند وی مطلوب باشد.

روی هم‌رفته، نگرش بر اثر عناصر شناختی (شناخت کار و حرفه، شناخت شرایط و موقعیت‌ها) عناصر عاطفی (وجود یک تمایل نهفته در بین افراد و جامعه) و عناصر رفتاری (این که این نگرش به یک رفتار جمعی تبدیل شده باشد. مثل نگرش به حرفه دریانوردی به یک رفتار جمعی، که افراد تمایل عینی خود را برای پذیرش آن نشان دهند) به وجود آمده و کمال می‌یابد.

«تجربه‌های زندگی» حاصل از یک تعامل، ارتباط دوسویه و تقابلی شناختی‌آور می‌باشند. هر کدامی از ما، گنجینه و خزانه‌ای ذهنی - حافظه‌ای و توشه‌ای از شناخت‌های موقت و پایدار، تجربه‌های خوش‌آیند و بدآهنگ و یا موفقیت و شکست‌ها داریم که پس‌زمینه و بستری نافذ و موثر برای تصمیم‌گیری‌های جدید و رفتارهای بالفعل ما را می‌رساند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

«تجربه‌های زندگی» می‌توانند علاوه بر حضور در حافظه‌ی تاریخی، ذهنی، عاطفی و شناختی فردی، در حافظه‌ی جمعی جامعه و محیط‌های جمعیتی و اجتماعی نیز حاضر، نافذ و موثر باشند. به عنوان مثال، یک جامعه می‌تواند نسبت به یک موضوع مشخص، دارای تجربه‌ای جمعی و مورد وثوق جمعیت و اهالی تشکیل دهنده‌ی آن جامعه باشد. در تجربه‌های زندگی ساکنان و باشندگان نوار ساحلی جنوب کشورمان، تجربه‌های زندگی حاصل از فعالیت لنج‌داری و دریانوردی سنتی، یک نهاد جمعی است که گرایش به آن برای جامعه‌ی ساکن، برخوردار از یک وجهت و قابلیت، مطرح است. این وجهت و قابلیت، به عنوان یک محرک و در طول یک تاریخ طولانی و معین، تا اندازه‌ی بسیاری، به رفتارهایی وابسته است که با گذشت زمان به یک نهاد اجتماعی تبدیل شده‌اند.

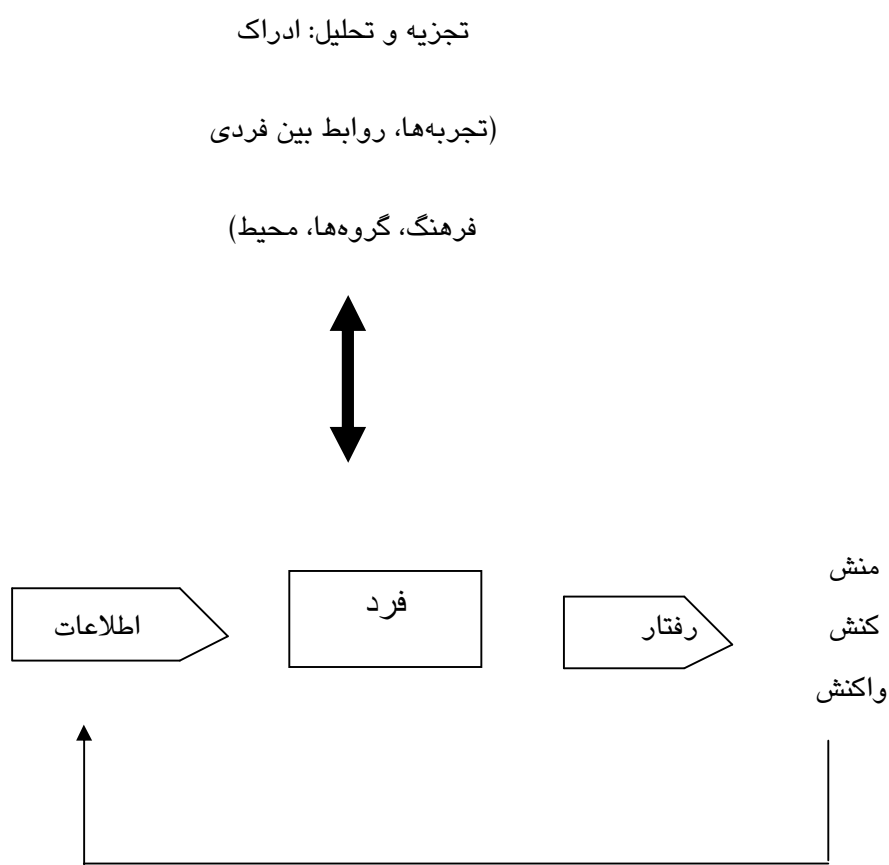
«تجربه‌های زندگی» عناصر کنشی رفتارها و شاکله‌های اصلی واکنش‌های فرد نسبت به محیط را فراهم می‌سازند. اولین تجربه‌ی همراهی فرزند ناخدا و یا ملوان شناور سنتی (لنج)، به عنوان یک تجربه‌ی آشنا تلقی می‌شود چرا که پیش از انجام سفر، فرزند خانواده از طریق شنوایی و رابطه‌ی عاطفی، با حس تجربی آن، از طریق گفتار و رفتار پدر آشنا شده است و به عبارتی با آن «خو» گرفته است. تجربه‌های زندگی، از طریق پردازش‌هایی که بر مبنای تداعی معانی صورت می‌گیرد، باعث تقویت، یا تضعیف نگرش‌ها می‌شود و به این ترتیب رابطه‌ی نزدیکی بین تجربه‌های زندگی، نگرش و شخصیت به عنوان عوامل تعیین کننده‌ی رفتار در محیط کار فراهم می‌آید.

پیش‌آگاهی‌های فراهم شده از طریق تجربه‌های زندگی، خانواده، گروه‌ها و فرهنگ محیط اجتماعی، باعث تقویت «ادراک» فردی و جمعیت نسبت به انتخاب و سازمان‌دهی محرک‌های محیطی می‌شود.

این مجموعه عوامل (تجربه‌های زندگی، خانواده، گروه‌ها، فرهنگ و محیط اجتماعی) سبب می‌شوند تا اطلاع رسیده از حواس خود را مرتب و پیوسته «شناسایی» و «بازشناسی» کنیم و در باره آن‌ها تصمیم بگیریم. تصمیم‌گیری ما برای «انتخاب» و یا «ترد» و یا برای تعیین حد رابطه و تعامل صورت می‌پذیرد. این قابلیت ادراکی، خیلی بیش از آن

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

چیزی که «حواس» در اختیار ما می‌گذارد، برای ما مهم و با اهمیت خواهد بود. چرا که، اطلاعات رسیده از طریق حواس، به وسیله‌ی قوه‌ی ادراک، سازمان یافته و سبب می‌شود تا تمامی تجربه‌ها به شیوه‌ای منسجم، با واقعیت‌های پیرامونی منطبق و قابل نتیجه‌گیری شوند.



«محیط در چارچوب عوامل محیطی - بیرونی شامل جنبه‌های از عناصر انگیزشی است که باعث جلب توجه فرد و

درک شدگی، تحت تاثیر قرار گرفتن و درس آموزی تجربی، حسی و عاطفی می‌شود. همچنین، فضایی از جریان طبیعی

زندگی است که با برخورداری از عوامل رفتاری و یا عوامل برانگیزنده (مثل تضاد، اندازه، شدت، حرکت، تازگی، ابهام،

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

اشاره‌ها، نشانه‌ها، موقعیت‌ها، کنش‌ها و واکنش‌ها، رنگ و آرایش و دکور و آرایه‌ها و تکرارشدگی‌ها)، موجب تجربه‌اندوزی فرد و در نهایت جامعه می‌شود.

محیط، تجربه‌ها و شناخت‌های فردی و جمعی را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد و در وی موجب شکل‌گیری انتظاراتها و خواسته‌ها می‌شود. انتظار، تمایل فرد را برای عمل کردن بر اساس تفسیری که از موقعیت دارد موجب می‌شود. به عنوان مثال، در استان خوزستان، به ویژه آبادان و مسجدسلیمان^۱، این تمایل برخاسته از انتظار خانواده‌ها و افراد وجود می‌داشته که جذب کانون شغلی صنعت نفت شوند. یا در کثیری از بندرهای جنوبی کشور، انتظار داشتن لنج و یا جذب این حرفه شدن، یک تمایل ترجیحی قابل توجه است.

محیط، در یک هم‌گرایی قطعی با عامل «فرهنگ» در نظر گرفته می‌شود. محیط و فرهنگ در یک هم‌راستایی باعث تبیین دیدگاه‌ها و ادراک فردی می‌شوند، ضمن آن‌که باید توجه کرد که نمی‌توان انتظار داشت دو شخصی که در یک محیط پرورش می‌یابند، عناصر پیرامونی را به شیوه‌ی یکسانی درک کنند، چرا که هر فرد، واقعیت را بر اساس انتظاراتی که در آن لحظه دارد، تفسیر می‌کند.^۲

^۱ - مسجدسلیمان در فاصله‌ی سال‌های ۱۳۲۵ تا ۱۳۶۰ هجری - شمسی.

^۲ - به این ترتیب، می‌توان استنباط کرد که گرایش به داشتن یک شغل و حرفه و تمایل در برخورداری آن، به صورت منطقی تحت‌تاثیر انتظار فرد شکل می‌گیرد. به عبارتی، اگر محیط، باعث تغییر در انتظار فرد شود، فرد تمایل خود را نسبت به یک موضوع مشخص (که جامعه نسبت به آن اقبال نشان می‌دهد)، تغییر می‌دهد.

۵-۶-۲ تفاوت‌های فردی در رفتار و عملکرد شغلی

بحث ایجاد تعادل در زندگی اجتماعی و زندگی حرفه‌ای از جمله‌ی بحث‌های مطرح و مهم در شرایط حاضر است. از یک‌سو تغییرات گسترده در ملاک‌های زندگی و از سوی دیگر تحولات پرشتاب تکنولوژیک موجب شده‌اند تا افراد برای هم‌گام شدن با این شرایط، تصمیم‌های گاه مغایر با امیال و آرزوها، انتظاراتها و حتی تحصیلات خود، اتخاذ کنند.

مدیران و متصدیان امور منابع انسانی، از وجود چنین شرایطی، هم‌چنین وجود تفاوت‌های فردی، به خوبی آگاه هستند. آنان پس از چند روز از حضور یک فرد و برقراری ارتباط کاری و بین‌فردی، به درستی، پی به مختصات رفتاری وی می‌برند.

به صورت عام و کلی، در تبیین این تفاوت‌ها، می‌توان جنبه‌های زیادی را مورد توجه قرار داد.

اصول حاکم بر رفتار انسانی که موجب انعکاس تفاوت‌های فردی می‌شود شامل مواردی به شرح زیر

هستند:

- ارزش‌ها
- انتظاراتها
- نگرش‌ها
- انگیزه‌ها و جاذبه‌ها
- رضایت‌مندی و احساس خشنودی از کار
- علایق
- پیش‌ساخته‌های ذهنی و فرهنگی نسبت به موضوع شغل
- آموزش‌های قبلی و نوع آموزش
- مسوولیت‌پذیری و تمایل با انگیزه برای تصمیم‌گیری در کار
- کارپذیری، خلاقیت
- همکاری و هم‌اندیشی با دیگر همکاران

- وفاداری حرفه‌ای

تفاوت‌های ناشی از اصول فوق، در عملکرد شغلی دارای اهمیت بنیادی هستند زیرا بر نحوه‌ی کار و رفتار فرد به صورت مستقیم اثرگذار می‌باشند.

امروزه، در حوزه‌ی نظام‌های اداری، خدماتی و صنعتی، سعی می‌شود تا نسبت به راهنمایی صحیح افراد و ارزیابی درست از آنان، با توجه به اصول حاکم بر رفتار انسانی در محیط‌های شغلی، حساسیت‌های ویژه‌ی نشان داده شود. هدف از «راهنمایی» و «ارزیابی» صحیح دسترسی به یافته‌هایی است که طی آن قابلیت‌های زیر مشخص گردند:

- برخورداری از توانایی دانشی برای انجام دادن وظیفه‌ی شغلی - حرفه‌ای.
- برخورداری از توانایی جسمانی و فیزیکی برای پاسخ‌دادن به انتظارات حرفه‌ای - شغلی.
- برخورداری از توانایی روانی و روحی برای حفظ و کاربُردی نمودن قابلیت‌های فردی و انعکاس انگیزه‌ها.
- برخورداری از توانایی‌های نگرشی - ارزشی که موجب شکل‌گیری سازگاری‌های فردی با محیط کار و رضایت در محیط اجتماعی و خانوادگی شود.
- برخورداری از قابلیت هوشی و پیش ساخته‌های ذهنی که بین «فرد» و «دشواری و سختی کار» ارتباط سالم برخوردار شود.

شاهد هستیم که تفاوت‌های فردی، فقط در نتایج کار منعکس نمی‌شود بلکه در روابط افراد با همکاران، دوستان، مدیران قسمت‌های مرتبط با حوزه‌ی شغلی و زیردستان نیز آشکار می‌گردد. به این ترتیب به نظر می‌رسد که بر عملکرد کارکنان، فقط کیفیت زندگی کاری^۱ تاثیرگذار نمی‌باشد بلکه، عوامل دیگری نیز وجود دارند که می‌باید پیش از استخدام و به کارگیری فرد، مورد توجه قرار گیرند.

۱- کیفیت زندگی کاری، به آنچه اطلاق می‌شود که پس از استخدام فرد، از طریق سازمان استخدام کننده در اختیار استخدام شونده قرار می‌گیرد.

توجه است که بخشی از تسهیلات سازمان‌ها برای ارتقای کیفیت زندگی کاری، صرفاً در جهت هماهنگ ساختن و انگیزه‌دار نمودن کارکنانی است که به لحاظ عدم انتخاب درست، اشتیاق و رغبتی به حرفه‌ی خود ندارند. حاصل چنین وضعیتی آن است که «سازمان»ها هزینه می‌کنند، تا خطاها و اشتباه‌های پیشا استخدامی کارکنان خود را جبران کنند.

اشتیاق، میل و رغبت و انگیزه داشتن به کار و حرفه، موضوعی پیچیده و چندلایه و چندوجهی است که از احساسات، افکار و پیش‌ساخته‌های ذهنی فردی، تجربه‌های پیشین، نگرش‌ها، محیط و فرهنگ الهام و منشا می‌گیرد. لذا انتظار کارکرد مطلوب، فقط به وسیله‌ی فراهم ساختن رویکردهای انگیزشی از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری و وضع پاداش‌ها و خدمات جانبی- حمایتی، تا حدی بسیار بالا، غیرواقع بینانه است^۱.

چنین وضعیتی، ضرورت توجه به موارد و ابعاد زیر را مورد تاکید قرار می‌دهد:

- انجام اقدام‌های پیشا استخدامی در خصوص تعیین و ارزیابی قابلیت‌های دانشی، جسمانی، روانی، نگرشی و ارزشی، هوشی و پیش‌ساخته‌های ذهنی.
 - انجام بررسی‌های پیشا استخدامی برای ارزیابی افراد متقاضی (متقاضی تحصیلی - متقاضی شغلی) نسبت به هر یک از اصول حاکم بر رفتار انسانی که موجب انعکاس تفاوت‌های فردی می‌شوند.
 - لحاظ ارزیابی‌های فردی - شخصیتی که منش، کنش و واکنش‌های رفتاری متأثر از محیط و فرهنگ و نگرش‌ها به حرفه را مورد تجزیه و تحلیل، برای شناخت شخصیت فردی، قرار می‌دهد.
- با تاکید بر موارد فوق، نظریه‌پردازان سازمان‌های اداری و پژوهش‌گران در حوزه‌ی منابع انسانی، به منظور انجام اقدام‌های «هدایتی»، «راهنمایی کنندگی» و «ارزیابی صحیح» نسبت به انتخاب صحیح و درست کارکنان رعایت نکات زیر را قابل توجه می‌بینند:

الف: انجام اقدام‌های پیشا استخدامی - کارکردهای مستقیم

- ۱- تعیین زمان مناسب (از حیث سن متقاضیان شغلی) برای آموزش‌پذیری و یا شروع به کار رسمی تعیین تفاوت‌های فردی بین داوطلبان که به هنگام تقاضای شغل (و یا تقاضای آموزش حرفه‌ای) می‌توان اندازه گرفت.

^۱- امروزه شاهد هستیم که سازمان‌ها با این پرسش عجیب خود را مواجه می‌بینند که می‌پرسند چرا با این همه توسعه‌ی خدمات رفاهی (پاداش، اضافه کار و)) کارکنان، حتی نسبت به انعکاس حداقلی از رغبت و تمایل به کار پرهیز و ابا دارند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

- ۲- تعیین زمان مناسب (از حیث طول و تعداد دوره‌های آموزش) برای آموزش پایه و تخصصی.
- ۳- تعیین زمان مناسب (از حیث دوره‌های موردنیاز) برای توجیه و آشناسازی با محیط و فضای شغلی - حرفه‌ای
- ۴- تعیین زمان مناسب (از حیث طول و تعداد دوره‌ها) برای آموزش‌های توسعه‌ای.
- ۵- تدوین برنامه‌ریزی شغلی برای کار، ارتقا و پیشرفت موقعیت و جایگاه شغلی در سازمان.
- ۶- اعمال مشاوره‌های مستمر طی فرایند فوق با توجه به هر یک از مراحل پنج‌گانه (بالا) به منظور تعیین قابلیت‌ها، ارزیابی فردی و شخصیتی و اصول حاکم بر رفتار انسانی.
- ۷- ارزیابی آثار آموزش شغلی بر تفاوت‌های فردی.
- ۸- تعیین تفاوت‌های فردی در انجام دادن کار، که پس از پایان دوره‌ی آموزش همچنان باقی می‌ماند.

ب: انجام اقدام‌های حین و در جریان استخدام - کارکردهای مرحله‌ای حین جذب .

- ۱- ارزیابی حین سپری ساختن دوره‌های کارآموزی، کارورزی و آشناسازی.
- ۲- انجام مشاوره و ارزیابی و سنجش عملکرد فردی - تمایلات و انگیزه‌ها از طریق ملاقات‌های انفرادی یا گروهی، مصاحبه‌های موردی، ارزیابی حین کار در دوره‌های آشناسازی و عملکردهای کارآموزی.
- ۳- مطالعه پیرامون روش‌های آشناسازی و تقویت آن برای افراد جدید.
- ۴- مطالعه پیرامون شخصیت افراد با توجه به ماهیت شغل، نسبت به موضوع‌هایی که مشخص نماید:
 - رضایت کارکنان چگونه تامین می‌شود.
 - انتظار از کار و حرفه چگونه برآورده می‌شود.
 - نیازها و خواست‌های کارکنان جدید چیست.
 - محرک‌ها (انگیزه‌ها)ی وضع شده چه اندازه دارای کارایی هستند.
 - عملکرد کارکنان جدید چگونه ارزیابی شده و نحوه موثر ساختن ارزیابی موردنظر در تصمیم‌گیری برای منابع انسانی (جذب و یا انفصال) طی چه فرایندی محقق می‌شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

ج: انجام اقدام‌های پس از جذب (استخدام کارکنان) - کارکردهای پس از جذب

- ۱- اتخاذ تدابیر مناسب و منطبق با حرفه و شغل در خصوص حقوق و دستمزد.
 - ۲- اعمال جدی برنامه‌های انگیزشی و مزایای تشویقی.
 - ۳- توجه به عناصر نظام محیطی که می‌تواند موجب کاهش یا افزایش رضایت باشد.
 - ۴- کارشکافی با هدف توسعه‌ی شیوه‌های اداره منطقی و انسانی فعالیت‌های کارکنان.
 - ۵- ارتقای کیفیت زندگی کاری از طریق مشارکت و هم‌اندیشی با کارکنان
 - ۶- توسعه‌ی زمینه‌های پرورشی حین خدمت با هدف ارتقای ظرفیت‌های فردی و قابلیت‌ها.
 - ۷- کمک در پرورش و ایجاد نظام‌های اجتماعی و فنی در فضای کار و گروه‌های کاری خودگردان (خود رهبر).
 - ۸- تقویت آن بخش از عناصر رفتاری و غنی‌سازی آن (نظیر هویت کار و حرفه، اهمیت وظیفه‌ی شغلی و جایگاه اجتماعی - اقتصادی - فرهنگی و سیاسی آن) و آشناسازی مستمر با ماهیت کار و حرفه .
- مجموع نتایج خروجی از پیاده‌سازی سه گزاره الف، ب و ج (در زیرمجموعه‌ی ۵-۶-۲) مشتمل بر موارد زیر قابل گزارش می‌باشد.
- ایجاد فضایی که کارکنان در آن، نسبت به شغل خود احساس تبحر کنند.
 - پرورش فضایی که طی آن، تفاوت‌های فردی در براستای تحقق اهداف راهبردی هدایت و راهنمایی شوند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- تقویت مناسبات رفتاری که موجبی برای شکل‌گیری سازگاری‌های فردی با محیط کار و رضایت در محیط اجتماعی و خانوادگی گردد.
- تقویت سامانه‌های جذب و به کارگیری که به پشتوانه‌ی آن‌ها بتوان بین «فرد» و «دشواری و سختی کار» ارتباط سالم برقرار کرد.
- ایجاد و یا توسعه‌ی حلقه‌های کیفی^۱ فعالیت بین همکاران که به طور معمول با توسعه‌ی زمینه‌های پرورش شغلی صورت می‌پذیرد. مرحله‌ی بعد از تقویت گروه‌های کاری، ایجاد حلقه‌های کیفی فعالیت در سازمان‌هاست.
- گروه‌های کاری، گاه به صورت غیررسمی و فاقد مدیریت رسمی منصوب شده از سوی سازمان هستند. ویژگی عمده گروه‌های کاری خودگردان، میزان بالای عزم و خود رایی کارکنان در مدیریت امور روزانه و مناسبات بین فردی (توزیع وظایف، مشارکت اندیشی، همکاری‌های دوستانه و ...) است.
- توسعه زمینه‌های مربوط به «کارپژوهی^۲» و مطالعه روابط بیوتکنیکی (زیست و فن شناسی)^۳، خصوصیات فیزیکی کارکنان^۴ و نیازهای فیزیکی شغل است. هدف کاهش فشار روحی و جسمی برای افزایش رضایت، بهره‌وری و تقویت مناسبات شغلی است.

^۱ - حلقه‌های کیفیت (Quality Circles) تشکیل یافته از گروه‌های کوچک کارکنانی هستند که تحت مدیریت واحد، یا هم سانی سمت و مسوولیت و یا تشابه تخصص و مهارت فردی، برای شناسایی و حل مسایل کار، به نحو برنامه‌ریزی شده‌ای (تشکیل جلسه، ارسال پیام الکترونیک، ویدئو کنفرانس، مکالمه تلفنی، ارسال پیام کوتاه از طریق موبایل و) با هم‌دیگر، هم‌اندیشی و مشورت می‌کنند.

^۲ - Ergonomics

^۳ - biotechnics

^۴ - که این موضوع برای دریانوردان فوق‌العاده حایز اهمیت و توجه می‌باشد.

۵-۶-۲ سامانه‌های هدایت و راهنمایی کننده (نگرش، محیط، فرهنگ و تمایلات بومی) برای تقویت انگیزه‌های پرداختن به حرفه‌های خاص، برپایه‌ی ویژگی‌ها و خصوصیات بومی، اقلیمی و نگرش‌های محیطی و فرهنگی - نظریه‌ی قومیت‌های ملی و بوم زیست.

تحلیل و شرح موضوع

یکی از مسائلی که در کنار علوم رفتاری قرار دارد و کم و به ندرت به مزایای آن توجه شده است، موضوع تجربه‌های فردی برخاسته از ویژگی‌های نگرشی و فرهنگی و تمایلات بومی موجود در یک منطقه‌ی جغرافیایی (اجتماعی - قومی) است. به یقین عواملی هم‌چون مهاجرت، سفرهای کاری، گردشگری شغلی و تمرکزگرایی شهری، خاصه در کشورهای در حال توسعه که باعث جلب و جذب منابع کار به سمت تک شهرهای رشد یافته و یا کلان شهرها می‌شوند، می‌توانند موضوع تمایلات اقوام و گرایش‌های بومی برای پرداختن به یک حرفه را، کم‌رنگ ساخته باشند.

امروزه عناصر جامعه، اقتصاد، خصلت‌های بومی و کار، در پرتو صنعت و تکنولوژی و توسعه‌ی ارتباطات، در هم تنیده شده‌اند و شاهد آن هستیم که در یک کارخانه صنعتی، افراد از قومیت‌ها و شهرهای مختلفی حضور دارند.

اما و با وجود این درهم تنیدگی قومی و اقلیمی در جوامع شهری و محیط‌های کار، تاکید بر چند نکته که کماکان (و تا پایداری و حضور مشاغل و حرفه‌های بومی) می‌توان آن را مشاهده کرد، ضرورت دارد. بدیهی است که در شرایط رو به تغییر آینده و درهم‌تنیدگی بیشتر عناصر اجتماعی، اقتصادی، خصلت‌های بومی و کار، به طور کامل، صفات بومی - اقلیمی و جغرافیایی پرداختن به مشاغل خاص محلی و مشاغل برخاسته از تجربه‌های جمعی نهاده شده در اجتماع محلی، کم‌رنگ و کم‌رنگ‌تر شود و تا مرز اضمحلال و نابودی نیز پیش رود لیکن، نمی‌توان به طور قطع و یقین پذیرفت که مهارت‌یابی حرفه‌ای و تخصص‌گرایی ناشی از تقسیم کار صنعتی، که در بین ملل و سرزمین‌ها جاری است، در وهله‌ی اول جای آن را نگیرد و در وهله‌ی ثانی، تقویت و رشد یافته‌تر نشود.

❖ نکات قابل مشاهده در صورت‌های اجتماعی که دلالت بر وجود تخصص‌گرایی حرفه‌ای و

تمایلات بومی و اقلیمی و قومی در پرداختن به حرفه‌ها و شغل‌های خاص دارد.

- هر فرد به عنوان عضوی از یک جامعه از نظر ساختاری، نقش معینی را در حوزه‌ی جامعه، اقتصاد و کار ایفا می‌کند. این نقش در یک محیط محلی - بومی و اقلیمی و یا شهری، تابعی است از جریان‌های غالب زندگی اجتماعی - اقتصادی. به عبارتی، منشا و مبدا این نقش‌پذیری و مطابق آنچه که در باره‌ی «شخصیت» آورده شد^۱، هم در شخصیت فردی قرار دارد (وراثت، استعدادها و تمایل‌های فردی، هوش و قابلیت‌های به ارث رسیده ژنتیکی) و هم در ساختار اجتماعی (فرهنگ، تجربه‌های فردی و جمعی موجود در جامعه، نگرش‌ها و به طور کلی محیط). به این ترتیب، هر فردی بنا به توانایی هوشی و قابلیت‌های وجودی خود (صفات فردی)، از بین جاذبه‌های موجود در ساختار جامعه (در اینجا منظور ما، جاذبه‌های شغلی و حرفه‌ای می‌باشد)، یکی را که در ساختار اجتماعی موجود و آن را شناسایی می‌کند، برای نقش‌پذیری خود (در اینجا منظور ما، نقش‌پذیری شغلی و حرفه‌ای است) انتخاب می‌کند. به طور طبیعی، از بین جاذبه‌های موجود در ساختار جامعه، آن موضوع شغلی مورد توجه و انتخاب قرار می‌گیرد که دارای سطح معینی از تسلط، فراگیری و عمومیت است.

ساختار اجتماعی و جامعه، به خودی خود دارای یک ویژگی روان‌شناختی است و بر اثر آن، اقتضاهای خاص روان‌شناختی را به وجود می‌آورد که هم بر شخصیت اعضای جامعه (نگرش) تاثیر می‌گذارد و هم از آنان تاثیر می‌پذیرد.

^۱ - ر.ک. به بحث شخصیت گزاره شماره ۵-۶-۱ شخصیت و عوامل موثر در شکل‌گیری آن.

نمونه‌ی این نوع از گرایش‌ها، گرایش به حرفه‌های بومی و محلی است. فرش، گلیم، جاجیم، صنایع دستی، کار بر چوب (معرق) و مس (قلم‌زنی)^۱، شیرینی‌پزی (تبریز، یزد)، حصیربافی (زیرانداز، کلاه، پرده، سینی و زیر ظرف)، گیوه و جوراب محلی، نمد و پوستین و کلاه، ترمه، شال، عبا و ردا و از جمله‌ی مضامین شغلی تعریف شده در گرایش‌های غالب ساختار اجتماعی - اقتصادی هستند که باعث نقش‌پذیری آحاد اجتماعی در حول و حوش خود می‌شوند.

- فضای عاطفی، میدان چند جانبه‌ای است که باعث می‌شود تا فرد بر اثر هویت خانوادگی، روابط بین فردی، دوستی و موقعیت جایگاه‌های شغلی، تمایل و رغبت پیدا کند تا به یک حرفه خاص که برخوردار از سرآمدهای ویژه است، بپردازد و آن را برای نقش‌آفرینی اجتماعی - اقتصادی خود انتخاب کند.

این فضای عاطفی، می‌تواند، فقط در چارچوب روابط شخصی (هویت خانوادگی، دوستی و بین فردی) تعریف شود و گاه نیز می‌تواند بهره‌مند از شاخص‌های وسیع‌تری نیز باشد^۲. در هر حال وجود یک این چنین فضایی، به عنوان یک «پیش‌آگاهی ذهنی - روانی»، همیشه موجبی برای احساس تعلق فرد به نقش اجتماعی - اقتصادی خود در ساختار اجتماعی است^۳.

در مجموع، اقدام فردی برای خودشکوفایی، که طی آن فرد بتواند خود را در جایگاه‌های ویژه‌ی اجتماعی (در اینجا منظور ما محدود به انتخاب شغل و حرفه است) مطرح کند، اصلی روان شناختی است و به طور

^۱ - سرآمد این قابلیت‌های حرفه‌ای شهرستان‌های تبریز (فرش و قالیچه)، اصفهان (فرش و قالیچه و صنایع دستی) قم و کاشان (فرش و قالیچه)، ساروق اراک (فرش و قالیچه)، استان گلستان و چهارمحال بختیاری و فارس (گلیم و جاجیم و نمد و شال و ترمه) می‌باشند.

^۲ - شاخص‌های وسیع‌تر را می‌توان در جایگاه‌های خاص حرفه‌آموزی و تحصیل در دانشگاه جستجو کرد به عنوان مثال برای دانش‌آموزان دوران دبیرستان، میل ورود به دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف و علوم پزشکی تهران، به عنوان یک نقش‌پذیری غالب مطرح است. در دیگر کشورها نیز، چنین تمایلاتی، به شدت جاری و ساری می‌باشد.

^۳ - فضای عاطفی برخاسته از اصل هویت خانوادگی در نظام اجتماعی انگلستان، اعضای خانواده سلطنتی را به سوی حرف و شغل‌های خاصی چون امور مالی و اقتصاد، دریاداری و دریانوردی و حقوق و قضاوت می‌کشاند. در ایالات متحده، اصل هویت خانوادگی، اعضای خانواده‌های اصیل سیاسی را به سمت حرف و شغل‌هایی هم‌چون استادی دانشگاه (خاصه در رشته‌های اقتصادی و سیاسی و حقوق)، وکالت و نیروی هوایی سوق و جهت می‌دهد.

نسبی، در سطح تمامی جوامع، چه پیشرفته و چه در حال توسعه و حتی در شهرها و روستاهای کوچک نیز، قابل احساس و مشاهده است.

- ایده‌ها و دیدگاه‌های اجتماعی (در اینجا فقط منظور ما در چارچوب انتخاب حرفه و شغل می‌باشد) فعال به انتخاب‌های افراد جامعه، حرکت و جهت می‌دهند. به عبارتی، ایده‌ها و دیدگاه‌های اجتماعی باعث شکل‌گیری نگرش‌ها شده و نگرش‌های غالب را به وجود می‌آورند^۱. به دیگر سخن، افراد جامعه و به طور کلی جامعه، قبل از هر چیز، حاصل کنش اجتماعی است و نگرش‌های غالب، پس از آن‌که به انگیزه تبدیل شدند، کنش‌های اجتماعی را متشکل می‌سازند و آن را به حرکت و اقدام در جهتی معین هدایت می‌کنند.

بنابراین، ایده‌ها و دیدگاه‌های اجتماعی (در اینجا، منظور ما از ایده‌ها و دیدگاه‌های اجتماعی در محدوده و چارچوب حرفه و شغل مطرح می‌باشد) موقعی بر انتخاب افراد اثر می‌گذارند و یا، نوع انتخاب افراد را هدایت و راهنمایی می‌کنند که تبدیل به ارزش‌هایی شوند که قادر به تحریک انگیزه‌ای قوی باشند^۲. در چنین حالتی نیز می‌توان تایید کرد که وجود یک تمایل و رغبت جمعی، زمینه مناسبی برای به وجود آمدن انگیزه‌ی موفقیت در افراد می‌شود. وجود تمایل جمعی نسبت به قبول یک حرفه عاملی برای انعطاف‌پذیری افراد در انتخاب و قبول حرفه‌ی موردنظر است چرا که فرد، به لحاظ اقبال و وجود تمایل عمومی و جمعی نسبت به آن حرفه، با اطمینان خاطر بیشتری برای دسترسی به رضایت شغلی و تامین انتظارات خود، آن حرفه (شغل) را انتخاب می‌کند.

^۱ - در نوار ساحلی جنوب کشور در بسیاری از بندرها و زیست‌گاه‌های جمعیتی (لنگه، کنگ، دیلم، نخل تقی، گناوه، هندیجان، خمیر، معلم، قشم، بوشهر و بندرعباس و) ایده و دیدگاه اجتماعی در تمایل به حرفه‌ی دریانوردی سنتی و صنعتی، از جمله مصادیق برخوردار از نگرش غالب است.

^۲ - در همین زمینه به موضوع فعالیت لنگ‌های سنتی می‌توان اشاره کرد که در چارچوب ایده و دیدگاه اجتماعی جامعه‌ی نوار ساحلی، مبادلات تجاری با کشورهای عربی نوار جنوبی خلیج فارس، نشانه و رگه‌ای از تخلف و قاچاق ندارد و به طور کامل امری بدیهی، با اصالت تاریخی - اجتماعی و طبیعی منظور می‌شود.

۵-۶-۳ فرایند نتیجه‌گیری

با تاکید بر ارتباط شکلی و هم‌معنایی یافته‌های مطالعاتی و مبانی پژوهشی با حرفه (شغل)

دریانوردی

تحلیل موضوع:

با توجه به مطالب ارایه شده طی سه گزاره‌ی ۵-۶-۱ الی ۵-۶-۳، ملاحظه می‌شود که در هر زمینه‌ای و از آن جمله زمینه‌ی کار و شغل، تحلیل رفتار انسان، اقدامی دشوار است. یکی از مصادیق این دشواری آن است که نمی‌توان همه‌ی عناصر در رابطه با موضوع را در یک الگوی واحد، طبقه‌بندی و کلاسه کرد.

جدول‌های زیر، با توجه به داده‌های مطالعاتی، اثرهای گوناگون متغیرها را بر شغل و شاغل، که محور

اصلی این مبحث را تشکیل می‌دهند، نشان می‌دهند.

ردیف	موضوع	متغیرهای اثرگذار	اثر
۱	شخصیت (دوران شکل‌گیری)	<ul style="list-style-type: none"> خانواده (وراثت) محیط (محیط خانواده، مدرسه، جامعه) فرهنگ (فرهنگ عمومی، فرهنگ رفتاری خانواده، خرده فرهنگ‌ها) 	<ul style="list-style-type: none"> انتقال صفات فردی انتقال صفات اولیه فرهنگی تبدیل ایده‌ها به آرمان‌ها و انتظاراتها
۲	شخصیت (دوره حضور در جامعه)	<ul style="list-style-type: none"> محیط (جامعه، محیط کار، محیط زندگی) گروه‌ها و نقش‌ها نگرش 	<ul style="list-style-type: none"> انطباق رفتار بر اساس فرهنگ الگوپذیری رفتاری از شرایط محیطی تغییر دیدگاه‌های فردی بر اثر تغییرات در آموزه‌های محیطی و گروه‌ها و نقش‌ها انطباق رفتار با آموزه‌های جدید تغییر در نگرش (و یا تثبیت در نگرش) تحت اثر عناصر عاطفی، عناصر شناختی، تجربه‌های زندگی. تغییر در ادراک (و یا تثبیت در ادراک) بر اثر متغیر تجربه‌ها، روابط بین فردی، فرهنگ‌پذیری، گروه‌ها، محیط و شناخت محیطی یا بین فردی

ردیف	موضوع	متغیرهای اثرگذار	اثر
۳	رفتار و عملکرد شغلی (فرد به عنوان شاغل - متغیرهای فردی - شخصیتی)	<ul style="list-style-type: none"> • ارزش‌ها • انتظارها • نگرش‌ها • انگیزه‌ها و جاذبه‌ها • رضایت و خشنودی • آموزش و توانایی تجربی و دانشی • پیش‌ساخته‌های ذهنی و فرهنگی • قابلیت‌های کارپذیری فردی • قابلیت‌های وفاداری حرفه‌ای • قابلیت‌های همکاری و هم‌اندیشی • قابلیت روحی و روانی - ظرفیت فردی • برقراری ارتباط سالم با شرایط کار. 	<ul style="list-style-type: none"> • شکل‌گیری تفاوت‌های فردی در محیط کار • پذیرش حرفه • مانده‌گاری و تثبیت در حرفه و یا ترک حرفه
۴	رفتار و عملکرد شغلی (فرد به عنوان شاغل - متغیرهای محیطی - بیرونی)	<ul style="list-style-type: none"> • نقش‌های غالب حرفه‌ای و کار در محیط • صفات اجتماعی بومی و اقلیمی در زمینه‌ی کار و حرفه. • فضای عاطفی نسبت به کار و حرفه (هویت، نگرش نهاد خانواده، اصالت‌های حرفه‌ای، تجربه‌های خانوادگی). • ایده‌ها و دیدگاه‌های غالب نسبت به کار و حرفه در محیط (بوم و اقلیم منطقه‌ای). 	<ul style="list-style-type: none"> • هدایت نقش و گرایش‌های شغلی، تقویت مناسبات رفتاری با حرفه، ایجاد نگرش‌های ارزشی به حرفه‌ی با هویت خانوادگی و اجتماعی. • ترغیب و ایجاد انگیزه اجتماعی در پرداختن به حرفه‌ی اصیل خانوادگی و رفتارمندی غالب اجتماعی. • شکل‌گیری پیش‌ساخته‌های ذهنی و نگرش نسبت به کار و حرفه. • هدایت (راهنمایی) شغلی، تحت‌تأثیر ایده‌ها و دیدگاه‌های غالب.

به طور طبیعی، آنچه که در این بخش مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد، در وهله‌ی اول بر مبنای یافته‌ها و مبانی مطالعاتی ارائه شده طی سه گزاره ۱-۶-۵ الی ۳-۶-۵ (که به صورت عام ویژگی‌های مرتبط با کار و حرفه و رفتار انسان و تفاوت‌های فردی در عملکرد شغلی بررسی گردیدند) قرار داشته و در مرتبه‌ی دوم، با تاکید بر حرفه و شغل دریانوردی ارائه گزارش (تحلیلی - توصیفی) صورت می‌پذیرد. در این روش، کانون توجه بر صفات و ویژگی‌های واحدهای مورد تحلیل است. به طور مثال واحد تحلیل شخصیت فردی، بر اساس نوع رابطه با موضوع شغل، سطح شناخت و آگاهی از شغل، تطابق شرایط کار با ویژگی‌های فردی، قابلیت‌های روانی و گرایش روحی مورد بررسی قرار می‌گیرد. طی آن، توجه اساسی معطوف به کم و کیف شکل و محتوای روابط هر یک از واحدهای تحلیل، با موضوع حرفه‌ی دریانوردی است. به مانند، کم و کیف شکل و محتوای شخصیت فردی، با حرفه‌ی دریانوردی، رفتار فردی با حرفه دریانوردی، فرهنگ با حرفه دریانوردی و در این تحلیل شکل و محتوای رابطه‌ی آن‌ها مورد بررسی (همخوانی و هم‌آوایی و تقارن و یا نامتقارنی و عدم پیوند معنایی و یا پیوند ضعیف داشتن) شکلی و محتوایی واقع می‌شود. به این ترتیب، در این روش تاکید روی داده‌های رابطه‌ای (شکلی و محتوایی) است.

❖ واحدهای تحلیل

با توجه به دامنه‌ی اثر متغیرها و همچنین تنوع موضوع‌ها که تدوین و تنظیم یک الگوی واحد را دشوار می‌سازد به نظر می‌رسد که چنانچه عناصر و متغیرهای مرتبط با موضوع را به طور انفرادی (واحد تحلیل) در نظر بگیریم و پس از آن، آن‌ها را گروه‌بندی و تحلیل کنیم، قادر می‌شویم تا برای نتیجه‌گیری و بررسی موضوع پرسش و دریافت پاسخ، اطلاعات (به طور نسبی) گویایی را به دست آوریم. بر این اساس و برای درک و شناخت بهتر ماهیت پرسش (آیا حرفه دریانوردی به افراد برخوردار از ویژگی خاصی احتیاج دارد؟) و همچنین پرسش‌های وابسته (به شرح پرسش‌های ۷-۵ الی ۹-۵)

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

واحدهای تحلیل، به تفکیک و با توجه به مبانی مطالعاتی که طی گزاره‌های ۱-۶-۵ الی ۵-۶۳-۵ ارائه شدند، طبقه‌بندی می‌گردند.

بنابر مقتضیات نظری و به طور کلی آن دسته از مفاهیم که در حوزه‌ی مطالعات منابع انسانی (برای تمامی مشاغل) مورد تاکید قرار می‌گیرند و به استناد آنچه که در یافته‌های مطالعاتی (گزاره‌های ۱-۶-۵ الی ۵-۶۳-۵) آورده شد، واحدهای مورد تحلیل شامل موارد زیر می‌باشند:

- شخصیت کار
- شخصیت و رفتار فردی
- تعهدکاری
- محیط (نهادهای اجتماعی مرتبط با کار و حرفه، تجربه‌های جمعی، روابط بین فردی).
- فرهنگ کار (پیش ساخته‌های فرهنگی نسبت به حرفه).
- گروه‌ها و نقش‌ها.
- نگرش (رویکرد غالب اجتماعی و ارزش‌ها).
- خانواده (هویت رفتار شغلی و اصالت).
- انتظار از کار
- قابلیت‌های فردی (دانشی، جسمانی، روانی و روحی، هوشی و پیش ساخته‌های ذهنی به منظور برقراری ارتباط سالم با شرایط کار).
- هدایت شغلی (از طریق جامعه و محیط - بوم و منطقه - فضای عاطفی، ایده‌ها و دیدگاه‌های اجتماعی).

❖ ابعاد مورد تحلیل

- بعد هدایتی و راهنمایی (فعالیت‌های انطباقی دریانورد با جو و فرهنگ محیطی حرفه دریانوردی).
- بعد عاطفی - نگرشی (هویت اجتماعی در کار، هویت فردی در کار، انگیزه برای کار، هنجارها و تعهدات).
- بعد شخصیتی - رفتاری (قابلیت‌های فردی - جسمانی، روانی، آموخته‌ها و مهارت‌ها).
- بعد اجتماعی (جایگاه حرفه‌ای، فرصت‌های مادی، پیشرفت حرفه‌ای و اجتماعی، مواهب انگیزه‌ای و شخصیتی).

❖ نتایج نهایی

- ۱- در مجموع باید اذعان کرد که انسان از طریق جامعه و فرهنگ آن جامعه پذیر می‌شود و بر اثر جامعه‌پذیری صاحب شخصیت می‌شود (نتیجه خروجی از گزاره‌ی ۵-۶-۱ و ردیف شماره ۱ و ۲ از تحلیل موضوع - فرایند نتیجه‌گیری شماره ۵-۶-۴).
- بنابراین، نظام شخصیت انسان که از طریق آن با حوزه‌ها، نهاده‌ها، نهادها و بخش‌های مختلف جامعه از جمله «حوزه‌ی شغل و حرفه و کار» ارتباط می‌یابد، از جامعه و فرهنگ جامعه حاصل می‌شود (نتیجه‌ی خروجی از ردیف شماره ۲ تحلیل موضوع - فرایند نتیجه‌گیری شماره ۵-۶-۴).
- ۲- در حوزه‌ی کار، متغیرهای عمده‌ای برای بُعد شخصیتی کار می‌توان قایل شد که بر رفتار و عملکرد شغلی فرد (فرد به عنوان شاغل) تاثیرگذار هستند، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها، رضایت، انگیزه‌ها، مهارت‌کاری و آموزش، پیش‌ساخته‌های ذهنی و وجود قابلیت‌ها (نتیجه‌ی خروجی از ردیف ۳ تحلیل موضوع - فرایند نتیجه‌گیری شماره ۵-۶-۴) از آن جمله هستند. این دسته متغیر «شخصیت کار» را

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

ساماندهی می‌کنند. بر این اساس، هر اندازه که بین «جامعه‌پذیری فرد» و «شخصیت کار» ارتباط معنادار (از طریق اندوخته‌های تجربی و به وسیله‌ی مشاهده‌ی رفتارهای شغلی که در دیگران می‌بیند، یا فرهنگ عمومی کار که در سطح جامعه و محیط اجتماعی مطرح است) برقرار باشد، رویکرد و نگرش «فرد» نسبت به «حرفه» جهت‌گیری پیدا می‌کند.

در بوم و اقلیم نوار ساحلی جنوب کشور، به وجهی مستمر، بین «افراد» و «حرفه» دریانوردی، از طریق فعالیت لنج‌های باری، لنج‌های صیادی و مسافری، و سازمان‌های مرتبط مثل شرکت‌های کشتیرانی و نمایندگی‌ها، اداره سازمان بنادر و کشتیرانی، کارگاه‌های تعمیر و نگهداری، اتحادیه‌ها، بازارچه‌های وابسته به فعالیت شناورها و به طور کلی هر نوع نهاده اجتماعی که مرتبط با حرفه‌ی دریانوردی باشد، همیشه یک رابطه‌ی معنادار برقرار است که همین رابطه، نافذ بر شکل‌گیری «بُعد هدایتی و راهنمایی» می‌شود.

وجود این نوع ارتباط و تجربه‌های متراکم شده، بانی شکل‌گیری نوعی «تمایل عاطفی - نگرشی» نسبت به ایجاد آشنایی با «زمینه‌های کار دریانوردی» می‌شود. با این حساب، پیش‌نیاز آشنایی آورنده با حرفه، از طریق جامعه‌ی پیرامونی و محیط ایجاد می‌شود.

۱-۲ بُعد هدایتی و راهنمایی‌کننده

بُعد هدایتی و راهنمایی‌کننده	
عامل انطباق	مصادیق انطباق
محیط (نهاده‌های اجتماعی مرتبط با کار و حرفه دریانوردی، وجود تجربه‌های جمعی در محیط و روابط بین فردی).	- شخصیت کار - شخصیت و رفتار فردی - تعهد کاری
عوامل تقویت‌کننده و جهت‌دهنده	
- داشتن پیش‌زمینه‌ی آگاهی آوردنده نسبت به حرفه دریانوردی - درک هویت حرفه‌ای شغل دریانوردی از طریق جامعه و محیط و گاه خانواده. - وجود احساس تعلق به حرفه دریانوردی بر اثر وجود اجتماع شغلی مرتبط. - ترغیب و ایجاد انگیزه اجتماعی در پرداختن به حرفه - انسجام و انطباق با محیط.	

مصادیق نمونه‌ای پردازش شغلی بر اساس بُعد هدایتی و راهنمایی را می‌توان در برخی از شهرها، بخش‌ها و روستاهای کشور جستجو کرد. تمایل موجود در شهر «توره» استان مرکزی به خرید کالای سرمایه‌ای کامیون و تریلر، شیرینی‌پزی سنتی در برخی شهرها، صیادی و ماهیگیری، حرفه تخصصی کار چوب، قالی و از آن جمله‌اند. وجود دور تسلسل و پیوستگی به حرفه دریانوردی سنتی در بین خانواده‌های ساکن در بنادر جنوبی کشور (بوشهر، کنگ، لنگه، دیلم، گناوه، قشم و) که نسل در نسل و به صورت پیوسته و حضور فامیلی (درون خانوادگی) در یک لنج قابل مشاهده است، گرایشی هدایت شده در این بُعد است.

با توجه به نمایه‌های آماری زیر، قابل ملاحظه است که سهم نسبی تایید جامعه ملوان به جامعه‌ی ملوانان، ۱/۸ برابر جامعه‌ی افسران است. به عبارتی جامعه‌ی ملوانان، اثر بوم و اقلیم را بر تسهیل در پذیرش

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

حرفه دریانوردی، بیش از جامعه‌ی افسران (معادل ۱/۸ برابر) تایید داشته‌اند. این سهم برای دانشجویان ۱/۲۸ برابر است. ضمن آن‌که نمایه آنالیز برای تعیین سطح سازگاری، کل موضوع را به طور کامل تایید می‌کند.

- زمینه و آشنایی قبلی با حرفه دریانوردی، باعث سازگاری بیشتر با حرفه دریانوردی می‌شود.

گزینه‌ها جامعه نمونه	درست است	غلط است	تا حدودی درست است
افسران	۴۰/۱	۲۱/۵	۳۸/۲
ملوانان	۷۲/۵	۱۲	۱۵/۵
دانشجویان	۵۱/۵	۱۸/۵	۳۰

توزیع نسبی سازگاری با حرفه بر اثر آشنایی قبلی

سطح سازگاری	دامنه‌ی تغییرات	میانگین	سطح معناداری
درست است	۴۰/۳ - ۷۲/۵	۵۶/۴	۵/۶
غلط است	۱۲ - ۲۱/۵	۱۶/۷۵	۱/۶
تا حدودی درست است	۱۵/۵ - ۳۸/۲	۲۶/۸۶	۲/۶

آنالیز برای تعیین سطح سازگاری

عنصر دیگری که در بُعد مورد بحث قابل توجه است، می‌تواند در عمل صورت‌های دیگری را نیز منعکس دارد. به طور معمول، فرد به دو طریق به جامعه‌ی شغلی - حرفه‌ای متصل می‌شود. عضویت در یک جامعه‌ی شغلی در برحسب «اتفاق، تصادف و معرفی موردی» و یا برقرار کردن ارتباط شغلی بر اثر انتخاب «هدفمند و تعریف شده». در حالت نخست، پیش‌آگاهی ذهنی، اجتماعی و گاه حتی ارتباط تحصیلی (تطبیق شغل با

رشته تحصیلی) می‌تواند وجود نداشته باشد و در حالت دوم «دیگران»^۱ برای فرد انتخاب‌کننده‌ی شغل، می‌توانند به صورت خاص، با اهمیت و کم و بیش هدایت‌کننده و راهنمایی‌دهنده تلقی شوند. بر اثر وجود چنین هدفمندی، نوعی «احساس تعلق» و «انطباق معنی‌دار» و «هم‌ذات‌پنداری با شغل» به وجود می‌آید که پی‌آمد آن، تأثیری قابل توجه، تحت عنوان «احساس تعلق حرفه‌ای» و «احساس تعهد» به کار و شغل است.

به طور معمول، و بر اثر تعاریف کلاسیک، پنج نوع تعهد بین فرد و حرفه و کار مطرح می‌شود. تعهد اخلاقی^۲، تعهد ارتباطی^۳، تعهد سازمانی^۴، تعهد حرفه‌ای (تخصصی)^۵ و تعهد کاری^۶.

تعهد کاری، دیرپاترین و به صورت بالقوه، عمیق‌ترین شکل تعهد به کار است. این نوع تعهد برخاسته از نوعی تمایل عاطفی مثبت نسبت به رعایت حقوق اخلاقی - حرفه‌ای و به تعبیری اجتماع‌پذیری شغلی است که این خود مستلزم آن است که «از قبل در جامعه»، نوعی «انسجام عام و عمومی و وفاق تعمیم‌یافته نسبت به حرفه وجود داشته باشد. به عبارتی، وجود پیش‌آگاهی ذهنی نسبت به حرفه‌ی دریانوردی، که از طریق جامعه به فرد منتقل می‌شود و او را هدایت و راهنمایی برای انتخاب حرفه دریانوردی می‌کند، زمینه‌ساز شکل‌گیری چنین احساس تعلق به حرفه‌ی دریانوردی می‌گردد. طی چنین فرایندی، فرد احساس می‌کند که از یک گوهر و امانت اجتماعی، قومی، خانوادگی و اصیل، نگهداری می‌کند. وجود تعهدکاری منوط به وجود یک نهاد اجتماعی (فرهنگ محیطی، جو شغلی، انطباق شخصیتی) و وحدت فکری و سلیقه‌ای و وفاق تعمیم‌یافته از طریق فرهنگ عمومی است.

^۱ - این «دیگران» دارای مفهومی عام و با شمول و فراگیری بالاست که می‌تواند در اشخاص، محیط و فرهنگ و یا علایق جمعی، رشته‌ی تحصیلی و یا تقاضای جامعه‌ی شغلی، دیده شود.

^۲ - فرد از حیث «اخلاق فردی»، بین خود و کار رابطه‌ی متعهدانه برقرار می‌کند (وفاداری به ارزش‌های انسانی و هدف‌ها از آن جمله است).

^۳ - فرد به لحاظ حفظ ارتباط خود نسبت به دیگران، مدیران خود و یا حتی خانواده (و کسانی که برای او مهم هستند) بین خود و کار، تعهد ارتباطی ایجاد می‌کند.

^۴ - تعهد سازمانی، نوعی هم‌ذات‌پنداری با سازمان کار و وفادار به هدف‌های سازمانی است. تعهد سازمانی به فرهنگ سازمانی و وفاق فرهنگی در سازمان کار وابسته است. فرهنگ، وفاق و انسجام سازمانی، در تقویت تعهد سازمانی، نقش انکارناپذیر دارند.

^۵ - تعهد حرفه‌ای ناظر بر احساس مسئولیت در مقابل اصول و معیارهای حرفه‌ای است. مثل تعهد حرفه‌ای قضات، وکلا، مهندسين و پزشکان. در واقع نوعی تعهد به «اجتماع حرفه‌ای» است مثل اجتماع حرفه‌ای کانون وکلا، جامعه‌ی مهندسين، نظام پزشکی و جامعه‌ی قضات.

^۶ - عمومی‌ترین، کلی‌ترین و عمیق‌ترین شکل تعهد به کار، «تعهدکاری» است که نشان‌دهنده‌ی وجود یک تمایل عاطفی مثبت به زمینه‌های کار است.

نتیجه موردی:

«هدایت شغلی» از جمله‌ی تدابیر اصلی نظام‌های آموزشی را در کشورها تشکیل می‌دهد. طرح کاد (کار و دانش) که در طرح‌ریزی نوین آموزشی در کشور، طی سال‌های ۶۴-۱۳۶۳ به بعد به صورت آزمایش و پس از آن به صورت رسمی آغاز گردید، با همین نیت ایجاد شد^۱. پیش‌زمینه‌ی این طرح، به طرح‌ریزی سال ۵۱-۱۳۵۰ باز می‌گردد که طی آن، مقاطع «دبستان» و «دبیرستان» به سه مقطع آموزشی «دبستان»، «راهنمایی تحصیلی» و «دبیرستان» تبدیل شدند. هدف آن بود که طی دوره‌ی راهنمایی تحصیلی، جهت هدایت‌شدگی به تحصیلات فرد با هدف انتخاب حرفه و شغل داده شود. در مجموع هدایت‌شدگی شغلی و حرفه‌ای، از ملزوم‌های انتخاب شغل بر اثر شناخت و آگاهی است که یا می‌تواند از طریق نظام آموزش و پرورش صورت گیرد و یا از طریق نظام اجتماعی و محیط.

۲-۲ بُعد عاطفی - نگرشی

بُعد عاطفی - نگرشی	
عامل انطباق	مصادیق انطباق
فرهنگ زیستی و فرهنگ کار (وجود هویت اجتماعی و فردی و انگیزه‌های ناشی از هنجارها و تعهدات اجتماعی - وجود نوعی از تخصص و مهارت حرفه‌ای و تکلیف و گرایش شغلی).	- نگرش (ارزشی، اعتباری، رویکرد غالب جامعه) - هدایت شغلی (به عنوان یک الزام نانوشته) - خانواده (ترجیح‌گذاری نهاد خانواده به عنوان یک الزام نانوشته برای انتخاب شغل)
عوامل تقویت‌کننده و جهت‌دهنده	
- تلقی حرفه دریانوردی به عنوان نوعی هدف‌نمایی - تمایل در پذیرش حرفه دریانوردی تحت عنوان یک رویکرد غالب اجتماعی - وجود یک گرایش جمعی برای الحاق به حرفه دریانوردی. - هویت فردی در حرفه و کار دریانوردی و دسترسی به هویت جمعی (گروه‌ها و نقش‌ها). - شکل‌گیری انگیزه‌های بیرونی مثل هدف داری در انتخاب حرفه و کسب عزت و احترام اجتماعی که تحت‌تاثیر شرایط محیطی و پیرامونی صورت می‌گیرد. - شکل‌گیری انگیزه‌های درونی مثل تحرک و جنب و جوش فردی، میل به توسعه‌ی شناخت فردی نسبت به حرفه، کسب موفقیت و خودیابی که بر اثر تلقی از محیط و مشاهده‌ی تجربه‌ی دیگران، اتفاق می‌افتد.	

^۱ - در حال حاضر این طرح از حالت اجرایی خارج شده است.

بعد عاطفی و نگرشی، زمینه‌ای مناسب برای توسعه و بهبود شرایط و وضعیت ارتباط با کار است. مفهوم این بعد آن است که کار فی‌نفسه موجودیتی «مستقل» برای تمایلات درونی انسان و در ذات خود، برخوردار از «ارزش مستقل» است. وجود بعد عاطفی - نگرشی به موضوع کار، سبب می‌شود تا فرد شاغل احساس کند که به لحاظ پرداختن به یک موضوع مستقل ارزشی، برخوردار از یک «فضیلت اجتماعی» است و در چنین حالتی، چنانچه ناشی از پرداختن به وظیفه‌ی شغلی، رنجی و زحمتی متوجه او و خانواده‌اش شود، از این طریق وی صاحب یک رستگاری شده است.

وجود مزیت غالب اجتماعی نسبت به یک حرفه‌ی خاص در یک جامعه، همیشه مترادف با شکل‌گیری نگرش‌های منطبق با فرهنگ زیستی و فرهنگ کار است. به عبارتی، پرداختن به آن حرفه موجب برای برانگیختن حس احترام نسبت به ارزش‌های مورد باور جمعی (هویت جمعی) است. در چنین حالتی نقش شغلی، با نقش هویت فردی و هویت جمعی در هم آمیخته شده و نگرش‌های ارزشی و اعتباری را سامان می‌دهد.

در مجموع کار، حالتی از یک نوع رفتار هدفمند است. رفتاری که فرد شاغل، نسبت به شغل، احساس عاطفه متقابل و نگرش برخاسته از هدفمندی ارزشی دارد. علاوه بر این هر فعالیت و رفتار هدفمند حاوی نوعی نقشه و طرح قبلی است و ضمن آن، هر نقشه و طرح نیز در برگیرنده‌ی محاسبه و ارزیابی برای تصمیم‌گیری است.

وجود پیش‌آگاهی تجربی، ذهنی و نگرش غالب اجتماعی به حرفه، بابتی برای برانگیختن حس عاطفی و تبیین نگرش برای پرداختن به حرفه است. در این حالت، فرد سعی می‌کند در «رفتار کاری» خویش، سخت‌کوش و علاقمند باشد.

در وضعیتی که مزیت غالب اجتماعی نسبت به یک حرفه‌ی خاص وجود داشته باشد، فرد، با اطمینان خاطر از قبل طراحی و محاسبه شده‌ای که حاصل تجارب جمعی موجود در جامعه است، نسبت به آن رویکرد و نگرش خواهد داشت. فرد از طریق سوابق تجربی موجود در جامعه، ماهیت حرفه و شغل را شناخته و با

آگاهی کامل، به آن پاسخ می‌دهد. پیش‌تر آورده شد که: «نگرش‌ها» عبارتند از آمادگی‌های قبلی ثابت که رفتارها را هدایت می‌کنند و این آمادگی‌ها در پذیرش یک حرفه و یا عدم پذیرش آن، نقش بسیار موثری دارند. ابعاد هویت فردی در ارتباط با محیط به مثابه‌ی استاندارد کار عمل می‌کنند (۱۵) به عنوان مثال، وجود یک رابطه‌ی عاطفی - نگرشی بالا نسبت به حرفه، سبب می‌شود تا در رفتار کاری، شکلی از یک ارتباط، «خویش مسوولی» که گونه‌ای از ارتباط شغلی فراتر از رابطه‌ی معمولی بین فرد و شغل که فقط برای به دست آوردن و تحصیل درآمد انجام می‌شود جاری گردد. «استاندارد کار» و یا آنچه که در رابطه‌ی (ارتباط شغلی) «خویش مسوولی» به دست می‌آید و کمتر می‌توان آن را در رابطه‌ی معمولی بین فرد و شغل مشاهده کرد شامل موارد زیر هستند:

- فرد برای انجام کار دارای انگیزه کاری و حرفه‌ای است و در همین زمینه، دو دسته انگیزه‌های درونی و بیرونی بسیار فعال می‌باشند. در انگیزه بیرونی که تحت‌تاثیر محرک‌های بیرونی است، کار وسیله‌ای برای نیل به هدفی خاص است. کسب رتبه‌های بالای شغلی، کسب مهارت حرفه‌ای، پیاده‌سازی ایده‌ها و مهارت‌ها و هنرهای فردی، توسعه‌ی کار، کسب سرآمدی در حرفه، پیشرفت آکادمیک یا تجربی یا اجتماعی و می‌تواند از جمله‌ی آن هدف‌ها باشد. در چنین حالتی، رضایت شغلی متعاقب و در پی انگیزه‌های بیرونی کار که تابع نتیجه و پی‌آمد کار است حاصل می‌شود و نه اجرای کار. به عبارتی، قصد فرد، فقط اجرای فیزیکی کار نیست بلکه، به دنبال آن است تا حاصل از انجام و اجرای کار، نتیجه و پی‌آمدی وفق هدف و انتظار خود (که از قبل آن را طراحی کرده است)، به دست آورد.

در مصاحبه‌ای با پنج دریانورد (۲ دریانورد یونانی، ۲ دریانورد ایتالیایی و یک دریانورد اکرایی) آنان علت ورود خود را به جامعه‌ی دریانوردی چنین توضیح دادند.

دریانورد یونانی: دنبال کردن حرفه‌ی پدری. چهار سفر با پدر خود همراه بوده است.

دریانورد یونانی: انجام کار دریانوردی به مدت ۱۲ سال و پس از آن تامین منابع مالی مورد نیاز

برای خرید سهام و انجام سرمایه‌گذاری، ادامه‌ی فعالیت اجتماعی در حرفه‌ی ثابت

تعمیر موتور شناورهای مسافری و قایق سواری.

دریانورد ایتالیایی: با آگاهی کامل و برای ۱۵ سال حرفه‌ی خود را انتخاب کرده است. اکنون ۳۳ ساله است و ۸ سال است که به این حرفه می‌پردازد. مهندس موتور شناور است، قصد دارد تا در ۳۶ سالگی ازدواج کند. درآمد خود را به طور کامل پس‌انداز (سرمایه‌گذاری) کرده است. مبدع شیوه‌ی خاصی در انتقال نیرو از فرایند موتور به فرایند پس از موتور است^۱. سه نوبت از بندرشهید رجایی دیدن کرده است (با شناوری که در این بندر پهلو گرفته است). دریانوردی را دوست دارد و حدس می‌زند که چنانچه همسر آینده‌اش مخالف حرفه‌ی او نباشد به مدت ۲۰ سال به این حرفه ادامه دهد. وی معتقد است که ۲۰ سال خدمت، عالی است.

دریانورد ایتالیایی: به کار در تنهایی علاقمند است. کار در شهرهای بزرگ و صنعتی را دوست ندارد. حرفه دریانوردی را بر اثر ارتباط دوستی با یکی از دوستانش که پدرش دریانورد بوده است انتخاب کرده است. با دوست خود چندین نوبت هم سفر کرده است. ۳۵ ساله است، یک سال است که ازدواج کرده و قصد دارد تا پنج سال دیگر به این حرفه بپردازد. همسرش کارمند یک شرکت خدمات مسافرتی است.

دریانورد اکرایی: عمویش دریانورد است و تحت‌تاثیر و تشویق او، حرفه دریانوردی را با تحصیل در رشته عرشه انتخاب کرده است. ۳۷ ساله است، ازدواج کرده و صاحب یک فرزند ۳ ساله دختر است. می‌گوید در سفر احساس لذت یک توریست دریایی دارد. حرفه‌اش، وظیفه‌ی اصلی اوست اما، لذت اصلی او در دیدن و مشاهده مناظر طبیعی و بندرهاست. با دریانوردان ایرانی هم کار کرده است و هم ارتباط دوستی با آنها دارد.

^۱ - در هنگام مصاحبه، ایشان اظهار داشتند که طرح ابداعی ایشان توسط یک گروه مهندسی در حال پیاده‌سازی (عملیاتی شدن) است. وی با علاقه‌ی بسیار از طرح خود صحبت می‌کند.

نتیجه موردی:

رایج‌ترین انگیزه‌ی بیرونی، انگیزه‌ی مادی و اقتصادی است و این به لحاظ عمومیت موضوع «ارایه خدمت» برای «دریافت دستمزد» است اما در گروه‌های حرفه‌ای خاص (دریانوردان، کادر خلبانی، جامعه‌ی پزشکان متخصص، وکلا، حسابداران، اساتید دانشگاه، مدیران بانک‌ها)، در مقابل انگیزه‌ی اقتصادی (و یا در کنار آن و در یک ترجیح نسبی)، انگیزه‌های اجتماعی مثل میل به سرآمدی، میل به انجام وظیفه برای آسایش دیگران، میل به فعالیت اجتماعی، تمایل به انجام فعالیت‌های ماجراجویانه، میل پیوستگی^۱ با دیگران، نیز به شدت وجود دارد.

گزاره‌های مورد تاکید در اظهارات دریانوردان منعکس‌کننده‌ی این نکته است که در حرفه‌ی دریانوردی، وجود یک انگیزه‌ی قوی اجتماعی و یا فردی به عنوان انگیزه‌ای فراتر از تامین نیاز اقتصادی، لازمه‌ی پرداختن به این حرفه است.

در این خصوص، ملاحظه می‌شود که پس‌زمینه‌های ذهنی، مثل اثر محیط در انتخاب حرفه و راهنمایی دیگران به عنوان عضوهای انسانی محیط، هم‌چنین داشتن یک هدف فردی کسب شده از تجربه‌ی دیگران، مثل این نکته که درآمد حاصل از فعالیت دریانوردی، درآمدی قابل توجه است و می‌توان آن را در مسیر مورد علاقه سرمایه‌گذاری کرد و یا وجود انگیزه و میل گردشگری، می‌توانند فوق‌العاده حایز توجه باشند.

• فرد از طریق حرفه‌ی خود و به عنوان انگیزه‌ی بیرونی، عزت و احترام اجتماعی کسب می‌کند. این موضوع به این معناست که یکی از راه‌های کسب احترام اجتماعی، انجام کار است. به عبارتی، انگیزه‌ی هدف‌داری، که ناشی از اثر محیط می‌باشد، سبب می‌شود تا فرد، پرداختن به حرفه را، فقط و خلاصه شده در دریافت دستمزد نبیند، بلکه پرداختن به حرفه را، وسیله‌ای برای کسب عزت و احترام اجتماعی، که آن را از طریق آموزه‌های محیطی دریافت کرده است، تلقی کند. به این ترتیب، فرد، حرفه‌ی خود را به گونه‌ای انتخاب

^۱ - affiliative

می‌کند که هم انگیزه‌ی اقتصادی‌اش (اخذ دستمزد) تامین شود و هم به انگیزه‌ی اجتماعی (مثل نیل به هدف مشخص و از قبل طراحی شده و یا عزت و احترام اجتماعی) برسد.

نتیجه‌ی موردی ۱-

شکل‌گیری فرایند فوق تابع جریان‌ی است که فرد، تحت تاثیر و عملکرد متغیرهای غالب محیط (آموزه‌های محیطی) صاحب «نگرش» و «عاطفه»ی فردی، بین خود و حرفه می‌شود و به این ترتیب به «انگیزه‌های درونی» خود شکل می‌دهد.

• در شرایط وجود پیش‌آگاهی ذهنی و هدفمندی در انتخاب حرفه، «انگیزه‌های درونی» که در کنار «انگیزه‌های بیرونی» خود را نمایان می‌سازند، مسیری جدای از انگیزه‌های بیرونی را طی نمی‌کنند. شواهد مطالعاتی نشان می‌دهند که چنانچه بین «انگیزه‌های درونی» و «انگیزه‌های بیرونی» هم‌سویی قابل توجه و در سطح مطلوبی وجود نداشته باشد، فرد یا به صورت بی‌علاقگی مفرط به کار می‌پردازد و یا آن‌که سعی می‌کند تا حرفه‌ی خود را تغییر دهد.

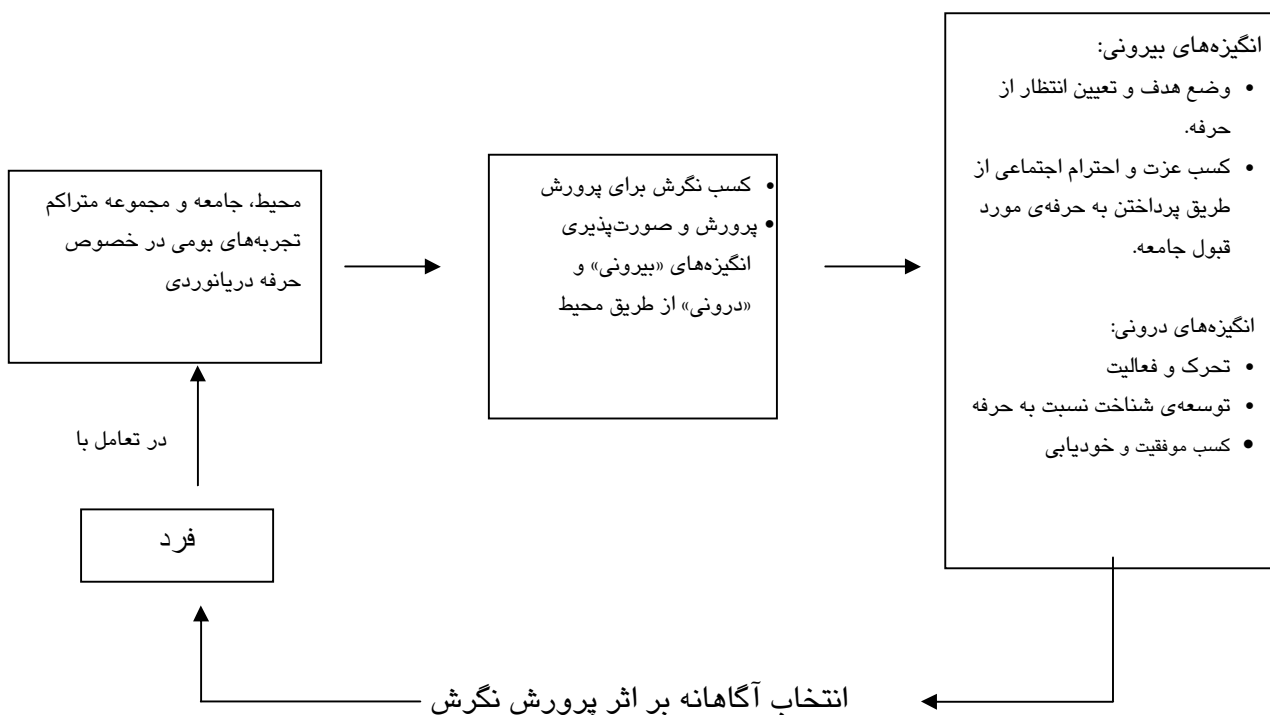
«انگیزه‌های درونی» شامل مصادیقی هم‌چون: تحرک و فعالیت (جنب و جوش فردی، خلاقیت ورزشی)، تجربه و میل به توسعه‌ی شناخت فردی نسبت به حرفه، کسب موفقیت و خودیابی است و از آن‌جا که انجام کار بر اثر دخالت انگیزه‌ی درونی، تابع وجود یک هدف مشخص (یا مجموعه هدف‌های مشخص) است، به عنوان یک هدف و نه یک وسیله تلقی شده و به این ترتیب، موجب رضایت فرد می‌شود. منشا انگیزه‌های درونی کار، ناشی از وجود یک نگرش و عاطفه، بین فرد و حرفه است که فرد آن را از طریق حس و مشاهده‌ی تجربه‌ی دیگران و ملاحظه‌ی مصادیق عینی موجود در جامعه، دریافت می‌کند.

نتیجه‌ی موردی - ۲

منشا انگیزه‌های درونی پرداختن به حرفه دریانوردی، هم فردی است و هم اجتماعی. منشا فردی آن ریشه در شناخت فرهنگی دارد که بر اثر مشاهدات فردی و با الهام از شرایط عینی جامعه و یا از طریق نظام آموزشی، دریافت می‌شود. دریانوردی حرفه‌ای خاص است و ویژگی‌های مختص به خود را دارد. مصاحبه‌های انجام شده با دریانوردان (افسران و مهندسان) نشان می‌دهد که سهم بالایی از آنان، به طور اساسی و بنیادی با ماهیت و موضوع حرفه آشنا نبوده‌اند و تنها تلقی آنان، وجود یک «تلقی عام» از موضوع شغل بوده است.

شناخت فرهنگی از حرفه، کمک می‌کند تا انتخاب حرفه دریانوردی به صورتی هدفمند انجام شود و به این ترتیب، تلقی فردی نسبت به شغل دریانوردی، در وهله‌ی اول، به عنوان یک «تلقی خاص» صورت گیرد و در مرتبه‌ی دوم، بین فرد و انگیزه‌های درونی و بیرونی و بر اثر شناخت «هنجارها و ناهنجاری‌های کاری» در حرفه‌ی دریانوردی، یک انتخاب آگاهانه صورت گیرد.

فرایند تشکیل این پیش‌آگاهی و پرورش این بُعد رفتاری (عاطفی - نگرشی) به صورت زیر اتفاق می‌افتد.



۳-۲ بُعد شخصیتی - رفتاری

بُعد شخصیتی - رفتاری	
عامل انطباق	مصادیق انطباق
<ul style="list-style-type: none"> - آموزه‌های خانواده و ترجیح‌گذاری خانواده نسبت به موضوع حرفه. - آموزه‌های جامعه. - وجود شبکه‌ی خویشاوندی ارتباط با موضوع حرفه (به عنوان مثال، فعالیت در لنج‌ها و شناورهای سنتی، متکی بر وجود شبکه‌ی خویشاوندی است). 	<ul style="list-style-type: none"> - خانواده - هویت‌یابی فردی - جمعی نسبت به کار - تشخیص (شناخت) فردی - تطابق رفتار فردی با موضوع حرفه به لحاظ پیش‌آگاهی اکتسابی از طریق محیط و بوم.
عوامل تقویت‌کننده و جهت‌دهنده	
<ul style="list-style-type: none"> - توسعه‌ی ارتباط‌های اجتماعی و ترویج فرهنگ کار از طریق نهاد خانواده و آموزش. - تقویت قابلیت‌های فردی برای پرورش شخصیت و رفتارمندی با توجه به نیازهای حرفه (دریانوردی) از طریق آموزش حرفه‌ای (استاد و شاگردی). - تقویت هنجارهای رویه‌ای و رفتاری شغلی - حرفه‌ای با هدف بدیهی‌سازی شرایط کار و ارتقای قابلیت‌های شخصی - فردی. - تمایل به خودتنظیمی - هویت حرفه‌ای. 	

بُعد شخصیتی - رفتاری از طریق نشان دادن علاقه یا رغبت، به فرد اجازه می‌دهد تا استعدادهای خود را به طور واقعی^۱ شکوفا کند. ژان ژاک روسو^۲، مونتسوری^۳ و دکرولی^۱ از جمله‌ی معاصرینی هستند که به

^۱ - منظور از واقعی در اینجا، به وجود یک تمایل انگیزه‌درونی اشاره می‌کند. به عبارتی، فرد بر اساس بُعد شخصیتی و تمایل فردی خود، به رفتارهایش برای پرداختن به یک موضوع کاری - حرفه‌ای شکل می‌دهد.

^۲ - J.J.Rousseau

^۳ - Montessori

اهمیت علاقه (برای پذیرش حرفه) اشاره کرده‌اند (شماره ۱۴ ص ۲۱۷). به نظر آنان، علاقه از راه تعلیم و تربیت، محیط و آموزه‌های تحصیلی به وجود می‌آید.

به نظر پژوهشگران، بخشی از علایق شخصیتی از طریق عامل وراثت و بخش دیگر از محیط (خانواده، جامعه، مدرسه و تعلیم و تربیت رسمی) کسب می‌شود. علایق در حوالی ۱۳ یا ۱۴ سالگی، یعنی در آغاز نوجوانی، خودنمایی می‌کنند^۲ و می‌توان گفت که علایق و پرورش شخصیت بر اساس الگوی علایق، تا اندازه قابل توجهی، محصول تجربه‌هایی است که کودک در باره‌ی خود (و با الهام از شرایط محیط) انجام می‌دهد (شماره ۱۴ ص ۲۱۸)، علایق که گاهی زودرس و گاهی دیررس است، به نوجوان اجازه می‌دهد که در جهت یکی از مشاغل هدایت شود. قابل توجه و مشاهده است که نوجوانان، و کودکان ۱۰ تا ۱۲ ساله، فوق‌العاده نسبت به علایق شغلی خود که در بیش‌ترین سطح، الهام گرفته از محیط است، اظهار نظر می‌کنند. آنان علاقمندی خود را برای مشاغلی چون خلبانی، پزشکی، معلمی و آموزگاری، بر اثر الهام از محیط بازگو می‌کنند. نوجوانان، با بیان علایق شغلی خود، در واقع قصد دارند تا بزرگ شدن و خود مختار بودن خود را بازگو نمایند. هم‌چنین بیان علایق به نوجوان اجازه می‌دهد که در دامنه‌ای از نقش‌های اجتماعی و شغلی که آن را از محیط الهام گرفته است و در بزرگ سالان اطراف خود مشاهده کرده است، وارد شود.

به طور معمول، بین «هوش» و «موفقیت تحصیلی» قایل به وجود همبستگی مثبت هستیم. در این بین همبستگی قوی‌تر بین «علاقه و تمایل شخصیتی» با «موفقیت شغلی» قابل مشاهده است.

فردی، که هیچ‌گونه علاقه به فعالیت‌های تجاری ندارد و برعکس از لحاظ شخصیتی - رفتاری، مایل به انجام فعالیت‌های آموزشی است، منطق، موفقیت او را در نوع فعالیت آموزشی نسبت به نوع فعالیت تجاری، به طور طبیعی در تایید خود دارد.

^۱ -Decroly

^۲ - در باره این موضوع که ورود به حرفه دریانوردی از سن ۱۶ سالگی صورت پذیرد و به این ترتیب به دامنه‌ی مانده‌گاری از طریق کاهش مبدا سنی افزوده شود، در گزاره ۵-۱۰ به طور کامل بحث خواهد شد. در همین جا اشاره می‌دارد که با توجه به شکوفایی علایق در حوالی سنین ۱۳ یا ۱۴ سالگی، مناسب خواهد بود تا با تکیه بر بُعد شخصیتی - رفتاری (و شکوفایی علایق)، سن ورود به حرفه دریانوردی (و مطابق آنچه که I.M.O نیز تایید دارد)، سن ۱۶ سالگی تعیین شود و این رویه در کشور جاری شود.

رغبت و علاقه، یکی از جنبه‌های شخصیت انسان است که شناخت آن، باعث شکل‌گیری «رفتارها»

می‌شود و به همین دلیل است که بُعد شخصیتی، در کنار «رفتار»ها، تعریف و منعکس می‌شود.

«شخصیت»، بازتاب آموخته‌ها و آموزه‌های «وراثتی و محیطی» است و خود را از طریق کنش‌ها و

واکنش‌ها و «رفتارها» نشان می‌دهد. به طور معمول، برخی از کنش‌های رفتاری می‌تواند شامل موارد زیر

باشد:

- علاقه به فعالیت‌های درون‌گرایی (فعالیت‌هایی که به صبر، دقت و حوصله‌ی زیاد نیازمند است) مثل

تحقیق علمی و حسابداری و تعمیر وسایل دقیق و ظریف و کار در تنهایی.

- علاقه به فعالیت‌هایی که متکی به صرف نیرو و انرژی و توان روانی و جسمانی است. فعالیت‌هایی که

در آن‌ها، ذوق ریسک کردن، سرعت تصمیم‌گیری و صرف نیروی بدنی و روانی، نقش بنیادی دارند.

این دسته از افراد با کارهای دفتری سازگاری کمتری دارند زیرا که مجبور می‌شوند تا به مدت طولانی

بدون تحرک زیاد جسمانی و روانی، در یکجا ثابت بمانند و به این ترتیب در بین کارهای خطی و ظریف،

محاصره شوند. سیاست‌ورزی و ورود به فعالیت‌های سیاسی کار این دسته از افراد نیست زیرا دوست دارند

که رو راست و رکگو باشند نه این‌که به صورت متناوب شیوه‌ی دید خود را عوض کنند. مطالعات پرتحرک

اکتشافی، پست‌های نظامی، تحرک و پویایی تجاری - سرمایه‌گذاری و ریسک‌کردن، سازمان‌دهی و مدیریت،

انجام فعالیت‌های گسترده و باز از جمله‌ی علایق آنان است.

علاقه به تسلط و غالب آمدگی بر جریان رفتاری محیط و دیگران، کنشی است که طی آن، فرد در جهت

«قدرت» و «تشخص» گام برمی‌دارد. شخصیت فرد، در جستجوی رفتاری است که در جریان آن همیشه نقش

مسلط را داشته باشد. فعالیت‌های تجاری، سیاسی و نظامی برای داشتن قدرت و یا انجام فعالیت‌های نمایشی برای کسب شهرت از جمله‌ی فعالیت‌های مورد علاقه است.

علاقه به فعالیت‌های رفتاری در چارچوب روابط اجتماعی، دامنه‌ی است که فرد سعی به حضور مستمر در فعالیت‌های اجتماعی و برقراری تماس‌های گسترده اجتماعی دارد. کار در زمینه‌های شغلی که به فعالیت‌های اجتماعی، مردمی، هنری و نمایشی ارتباط یابد مورد پسند این دسته از شخصیت‌هاست.

نتیجه موردی:

قابل تاکید است که افراد، همیشه دارای تمایلات واحدی نیستند و می‌توانند به طور همزمان و بر اثر عامل‌های موقعیتی و کسب تجربه‌های مرتبط، به بخش‌های دیگری از فعالیت‌ها نیز گرایش نشان دهند، اما آنچه که در این میان خود را با اهمیت نشان می‌دهد وجود تاثیرهای محیطی بر رویکردهای شخصیتی - رفتاری است. رویکردهای شخصیتی - رفتاری، تبلور عینی و قابل مشاهده و ملاحظه‌ی «ویژگی‌های اشخاص» است که می‌تواند بر نحوه ادراک و تفسیر موضوعات اثر گذارد^۱. از جمله‌ی ویژگی‌های شخصیتی - رفتاری، موضوع اولویت‌گذاری فرد برای انتخاب است که به نوع علاقه و تمایلات شخصیتی فرد بازگشت می‌یابد. اولویت‌گذاری برای انتخاب شغل، تحت تاثیر «علاقه فردی» و ناشی از شخصیت، همچنین آگاهی‌هایی که از طرف «محیط» نسبت به موضوع انتخاب (نوع شغل) کسب می‌شود، عمل می‌کند. محیط، بر شناخت و

^۱ - در باره این موضوع پیش‌تر بحث شد. ر.ک. به ۵-۶-۱ شخصیت و عوامل موثر در شکل‌گیری آن، موضوع نگرش.

ترجیح‌گذاری فردی (اولویت‌پذیری) اثر گذارده و بین فرد و موضوع انتخاب، ارتباط دقیق و ظریفی برقرار می‌کند.

«محیط» از جمله‌ی تعیین‌کننده‌ها در موضوع «انتخاب»‌های شغلی و به طور کلی موضوع انتخاب‌ها و

اولویت‌گذاری بین آن‌هاست^۱ که از طریق عنصرهای زیر عمل می‌کند:

تجربه‌های مشاهده‌ای دوران کودکی و شکل‌گیری یک «اولویت خاص» برای انتخاب حرفه که به طور

معمول خود را در سنین ۱۱ الی ۱۳ سالگی به خوبی نشان می‌دهد و تبلور رفتاری آن در سنین ۱۵ الی ۱۸ سالگی در اوج قرار می‌گیرد.

پویایی و تحرک اجتماعی مربوط به یک حرفه، مثل حرفه‌ی دریانوردی ناشی از فعالیت لنج‌ها که در نوار

ساحلی جنوب، بازتاب دهنده‌ی پویایی و تحرک اجتماعی پیرامون موضوع این حرفه است. پویایی و تحرک

اجتماعی باعث القای یک ترجیح نسبی برای اولویت‌گذاری حرفه‌ای - شغلی می‌شود.

عامل‌های موقعیتی که بر اثر شاخص‌های خاص شغلی^۲ (کثرت و تجمع کاری، پهنه‌بندی و گستردگی

دامنه‌ی حضور شغل و خدمات مرتبط) زمینه‌های آشنایی بین فرد و شغل و یا اولویت‌گذاری^۳ را باعث شوند.

^۱ - موضوع تعیین‌کننده‌ها، همان عامل‌های موثر بر شکل‌گیری شخصیت و رویکردهای رفتاری است. عامل‌های وراثتی و زیستی، اجتماعی و محیطی و فرهنگی از آن جمله‌اند.

^۲ - مثل این موقعیت که در بندرعباس، بندرامام خمینی، بندر انزلی، بوشهر و مکان‌ها و پهنه‌های شغلی (مثل بندر، سازمان بنادر و کشتیرانی، منازل سازمان بنادر، اتحادیه لنج‌داران، باشگاه ملوانان، بازارچه صیادی و) زمینه‌ی آشنایی افراد و موقعیت‌های ارتباطی را با حرفه دریانوردی به وجود آورند.

^۳ - با مشاهده‌ی موقعیت‌ها در پهنه‌بندی و گستردگی دامنه‌ی شغل، این احساس بر فرد غالب می‌شود که در شرایط الحاق به آن حرفه، قادر خواهد شد تا از مزایای آن مثل خدمات رفاهی، منزل سازمانی، سفر دریایی به خارج از کشور، حقوق کافی، شغل با ثبات و مزایای خرید کالا از خارج کشور و درآمد ارزی، نظم شغلی، لباس فرم زیبا و بهره‌مند شود.

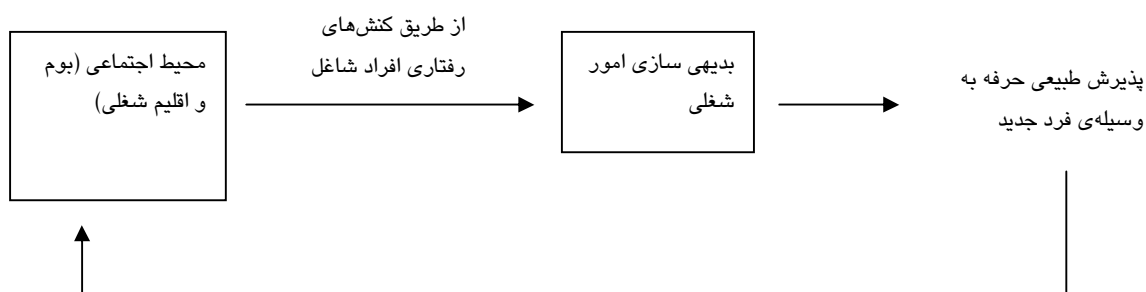
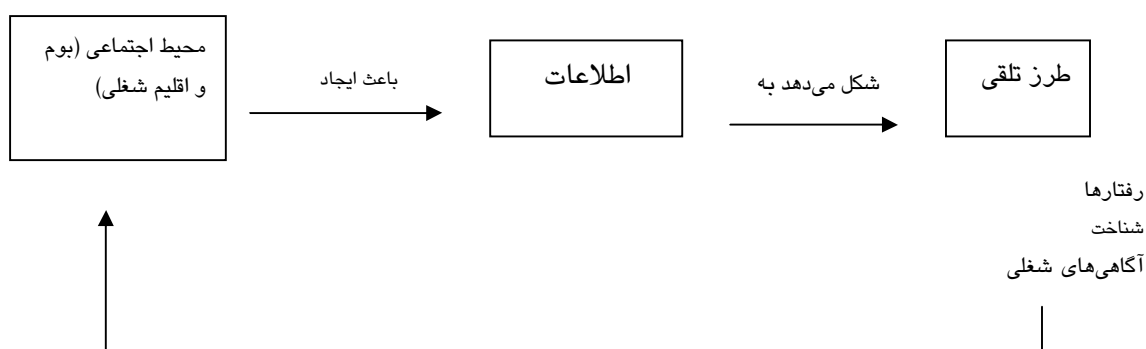
۴-۲ بعد اجتماعی

بعد اجتماعی	
عامل انطباق	مصادیق انطباق
<ul style="list-style-type: none"> - دانش تجربی موجود در جامعه‌ی شغلی - انگیزه‌های اجتماعی - انکای اجتماعی - آماده‌سازی اجتماعی - هویت جامعه‌ای 	<ul style="list-style-type: none"> - علایق عمیق - دیدگاه وسیع - خبرگی مرتبط با کار - راحتی در اتخاذ تصمیم نسبت به ادامه‌ی کار - مهارت‌های ادراکی اولیه برای پذیرش حرفه و ادامه‌ی آن.
عوامل تقویت‌کننده و جهت‌دهنده	
<ul style="list-style-type: none"> - ترکیب عوامل اجتماعی مرتبط با کار و نمود مستمر آن‌ها در سطح جامعه - وجود الگوهای کاری (ناخدایان، جاشوها، ساختارهای شغلی، کانون‌های شغلی و استخدامی و مظاهر رفتاری). - وجود الگوهای رفتاری مرتبط با کار. - وجود طرز تلقی و شناخت از کار. - خودپنداری مثبت از شغل. - هویت حرفه‌ای. 	

محیط اجتماعی، به عنوان یک بُعد از ابعاد اثر محیط، بوم و اقلیم در شکل‌گیری تمایل‌های شغلی - حرفه‌ای، اطلاعاتی را فراهم می‌کند که «شکل دهنده‌ی طرز تلقی انسان» نسبت به شغل و حرفه است. به عبارتی اطلاعات اجتماعی موجود در خصوص یک زمینه‌ی شغلی - حرفه‌ای، به طرز تلقی‌ها و رفتارها و عملکردها در فضای شغلی - حرفه‌ای که انجام آن‌ها از فرد شاغل انتظار می‌رود (پیش‌آگاهی‌های شغلی) شکل می‌دهد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

محیط اجتماعی و از طریق اطلاعات اندرونی خود در خصوص یک شغل که به وسیله‌ی افراد شاغل در آن حرفه، محیط‌ها و مکان و فرایندهای کاری، برای دیگران بازگو می‌شود، زمینه را برای شکل‌گیری طرز تلقی‌های خاص نسبت به یک شغل فراهم می‌آورد و در نهایت موجب ایجاد رفتارها، شناخت‌ها و آگاهی‌ها و رویکردهای رفتاری می‌شود.



آنچه که در حوزه‌ی دریانوردی قابل توجه و اهمیت است، طرز تلقی‌های مرتبط و در رابطه با حرفه‌ی دریانوردی است. از یک جامعه‌ی نمونه آماری^۱ ملحق شده به ناوبری تجاری که در زمینه‌ی طرز تلقی آنان از دریانوردی و آشنایی پیشا استخدامی پرسیده شد، تمامی‌اشان، نسبت به موضوع‌های زیر اظهار بی‌اطلاعی مطلق و یا کم آگاهی نمودند.

^۱ - فارغ‌التحصیلان دانشگاهی که پس از دریافت مدرک مهندسی مکانیک، برق و الکترونیک و از طریق انتخاب و گزینش با طی مراحل قانونی به استخدام ناوبری تجاری درآمده‌اند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- ساعات کار در شناور
- جو و فضای کار
- نوع ارتباط‌های کاری
- خستگی و افسردگی و تحمل دوری از بافت‌های عمومی اجتماعی
- دریازدگی
- ایمنی
- فرصت‌های رشد و مزایای انعطاف‌پذیر.
- کار در تنهایی
- ارگونومی کار
- آزادی عمل
- روش‌های انضباطی در شناور
- خط‌مشی‌های سازمانی
- تطابق حقوق، مزایا و دستمزدهای پاداش دریافتی با سمت‌های مشابه در سایر کشورها.
- شرایط کاری مطلوب و نامطلوب
- آینده‌سنجی شغلی و پیمایش با انتظارات فردی
- احساس موفقیت ناشی از کار
- سختی حرفه.
- امنیت شغلی
- مرخصی، استراحت، بیماری، غیبت، ترک کار(و عواقب)، زد و خورد در شناور، بی‌نظمی رفتاری.
- روش‌های تسریع در توسعه کار و پیشرفت.
- شناسایی فرصت‌های آموزش.
- بهبود بخشیدن به راه‌های فایق آمدن بر مشکلات حین کار.
- استرس و فشار کاری در شرایط اضطرار، خطر، آب و هوایی نامطلوب، سقوط.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- باورهای شغلی، تعهد کار به کار و مسوولیت، احساس تعلق، کارآیی.
- مهارت‌های فردی - جمعی و موردی
- برنامه‌های بهداشتی، مراقبتی و تندرستی، مسایل جنسی، مورد حمله و خشونت قرار گرفتن.
- مزایای بیمه‌ای، مستمری و بازنشستگی، آسیب‌دیدگی و خسارت، بیماری و معلولیت.
- بورسیه‌ها
- نیازهای شغل و حرفه دریانوردی.
- روش، متدها و شیوه‌هایی که انجام کار را آسان‌تر (قلق کار، اطلاعات مازاد، زمان ویژه، ترفندها) سازد.
- شناخت استانداردهای انجام کار بر اساس مقررات داخلی شرکت و یا قوانین بین‌المللی.

در نقطه‌ی مقابل، نشان داده شده است که «محیط و ابعاد اجتماعی» قادر است تا از یک‌سو یک سری از زمینه‌های پیش‌آگاهی آورنده را در اختیار فرد قرار دهد و از سوی دیگر، انگیزه‌ی شناختی لازم برای درک و پیش‌بینی الزام‌های دیگر شغلی را موجب شود.

«هویت جمعی» از جمله‌ی ابعاد شخصیتی کار است که از طریق ابعاد ارتباطی با جامعه و اجتماعات شغلی - حرفه‌ای فراهم می‌آید. هویت جامعه‌ای زمینه و بستری مناسب برای تقویت هویت حرفه‌ای و کاری است. به عبارتی عاملی است که باعث تقویت هویت و شناخت فردی در کار می‌شود. در جامعه‌ی سنتی ملوانی - ناخدایی (لنج‌های تجاری و صیادی) اغلب نقش‌های محولی از طریق شبکه‌ی اجتماعی - خانوادگی تعیین‌کننده‌ی هویت فردی برای پذیرش حرفه‌ی دریانوردی بوده‌اند. از این رو، به طور بنیادی و اساسی، با کم‌تر رویکرد بازدارندگی از حرفه، گریز و ترک حرفه، به جز دلایل عارضی و خاص که سهم آماری ضعیفی را تشکیل می‌دهند، مواجه هستیم. در جامعه معاصر الحاقی به حرفه‌ی دریانوردی به ویژه بخش شناورهای صنعتی (اقیانوس پیما)، نقش‌های اکتسابی به ویژه نقش‌های افسری (غیرملوانی) و مهندسی، هنوز به یک بخش عمده‌ی هویت فردی برخاسته از هویت جمعی تبدیل نشده است. مصاحبه‌های انجام شده در این تحقیق نشان می‌دهد که اکثر قریب به اتفاق جامعه‌ی شغلی معاصر در بخش شناورهای صنعتی (اقیانوس پیما)

حاضر نیستند تا فرزندشان به حرفه‌ی دریانوردی بپردازد و این می‌تواند به مفهوم فقدان فرهنگ سازی و تقویت ابعاد اجتماعی در حوزه‌ی حرفه دریانوردی باشد.

جدول مقیاس‌های نقش شغلی و هویت فردی در جامعه‌ی سنتی و صنعتی دریانوردی - ایران نوار ساحلی

جنوب

ردیف	مقیاس	سنتی (لنج‌ها)	صنعتی (شناورهای اقیانوس‌پیما)
۱	شناخت اجتماعی کار	وجود دارد	به یک شناخت اجتماعی تبدیل نشده است
۲	انعطاف‌گرایی شغلی	به طور کامل وجود دارد	به طور نسبی وجود دارد
۳	ارزش‌های درونی کار	در قالب جامعه، کار و حرفه و ارزش‌های اجتماعی شناخته شده است.	فقط در حد کار و حرفه شناخته شده است.
۴	ارزش‌های بیرونی کار	در سطح جامعه‌ی محلی شناخته شده است	محدود به جامعه‌ی درونی و سازمانی است.
۵	خودپنداری از استعداد	قابلیت اجتماعی و خانوادگی و بومی و اقلیمی است	قابلیت اکتسابی تحصیلی و یا اتفاق شغلی است
۶	مقتضیات کار	تعریف شده در جامعه و نظام اجتماعی و گروهی است.	تعریف شده در قواعد و نظام سازمانی کار و حرفه است.
۷	روابط کاری	تابعی از شرایط اجتماعی و روابط محیطی و بین فردی است (انعطاف‌پذیر است)	تابعی از قوانین و الزام‌هاست انعطاف‌پذیر نیست.

با توجه به اظهارات جامعه‌ی نمونه آماری در حوزه دریانوردی صنعتی، قابل تایید است که آنی‌ترین و بیرونی‌ترین ضمانت اجرای کار موضوع دستمزد و درآمد کار و پاداش‌ها و خدمات جانبی است اما، آنچه که می‌تواند به عنوان نقش‌های کمکی، حمایتی و فرهنگ‌ساز برای مانده‌گاری و برقراری پیوند قوی با حرفه تلقی

گردد و اثر بخش باشد، موضوع تقویت ابعاد اجتماعی فرهنگ کار (احترام کاری، امنیت کاری، رضایت شغلی، هم‌گرایی عاطفی - اجتماعی و تعهدات اخلاق اجتماعی و درک کار) است.

«هنجار کار و بدیهی تلقی نمودن وضعیت کار» از دیگر جنبه‌های بُعد اجتماعی است. این بُعد در بردارنده‌ی شناخت‌هایی مشتمل بر موارد زیر است که به لحاظ آموزه‌های خاص خود عاملی برای تقویت نقش‌های کاری و ثبات و ماندگاری فرد در فضای حرفه‌ای دریانوردی است.

ابعاد هنجاری کار:

- هنجار شناخت رویه‌های کار و الزام‌های حرفه‌ایی.
- هنجار شناخت فضای عمومی کار و الزام‌های شغلی ناشی از جو شناور و فرهنگ کار.
- هنجار اجتماعی کار و الزام‌های خاص آن مثل دور بودن از بافت‌های عمومی اجتماعی به هنگام ماموریت کاری و حرفه‌ای، دور بودن از مزایای عمومی اجتماعی، دور بودن از خانواده و.....
- هنجار اخلاقی کار و الزام‌های تعهدآور به حرفه دریانوردی که به طور معمول در بستر ارزش‌ها و باورهای اجتماعی و فرهنگی شکل گرفته و به وجود می‌آیند.

۳- به طور کلی، ابعاد اثر محیط، بوم و اقلیم، در پرورش زمینه‌های اولیه جذب و شناخت از حرفه

دریانوردی را می‌توان در قالب جدول زیر نشان داد.

۳- بعد شخصیتی - رفتار	۱- بعد هدایتی و راهنمایی
<ul style="list-style-type: none"> • شناخت انتظارات فردی از حرفه. • انتقال آموزه‌های بومی و خانواده به فرزندان. • تطابق جویی (یابی) رفتار فردی با موضوع حرفه. • کسب پیش‌آگاهی اکتسابی از طریق محیط و بوم • فعالیت کاری • مهارت‌جویی رفتاری از طریق شناخت محیطی. • تجربه حاصل از مشاهده‌ی محیط (پویایی و تحرک) 	<ul style="list-style-type: none"> • پرورش شخصیت کاری و رفتاری در برابر حرفه • شناخت تعهدات و الزام‌های حرفه • هدایت شغلی از طریق جامعه • برقراری روابط اجتماعی از طریق همکاری شغلی و حرفه‌ای. • شناخت موضوع شغل و انتخاب بر اساس شناخت. • شناخت شرایط کار
۴- بُعد اجتماعی	۲- بعد عاطفی - نگرشی
<ul style="list-style-type: none"> • پرورش هویت فردی از طریق هویت جمعی و اجتماعی • شناخت انتظارات کار از فرد • شکل‌گیری علایق عمیق، دیدگاه وسیع و خبرگی مرتبط با کار. • شکل‌گیری انگیزه‌ها، آماده‌سازی و اتکای اجتماعی به کار. • هویت‌یابی حرفه‌ای، جامعه‌ای، گروه‌کاری و جامعه‌ای. • هنجارپذیری رویه‌ای، قانونی، رابطه‌ای و سازمانی. • هنجار اخلاقی، اجتماعی، تعهدکاری و تعهد حرفه‌ای. • شکل‌گیری ارزش اجتماعی و همکاری اجتماعی. 	<ul style="list-style-type: none"> • هدایت شغلی از طریق پیوند عاطفی - بومی و خانوادگی با حرفه. • ترجیح‌گذاری و اولویت بندی و تلقی حرفه دریانوردی به عنوان نوعی هدف نمایی و تمایل در پذیرش آن. • شکل‌گیری انگیزه‌های بیرونی (هدف داری و تحرک فردی). • شکل‌گیری گرایش عاطفی جمعی و تقویت نگرش از طریق عاطفه جمعی و اثر گروه‌ها و نقش‌های محیطی. • شکل‌گیری انگیزه‌های بیرونی (پاداش‌ها، وابستگی حرفه‌ای، پیوستگی و عزت) و انگیزه‌های درونی (تحرک و فعالیت، خودیابی، تجربه و شناسایی، میل به موفقیت).

۴- مقایسه دیدگاهی جامعه‌ی افسران و ملوانان نسبت به اثر محیط بر تطابق رفتاری با حرفه دریانوردی.

پرسش ۱. دیدگاه و مقایسه نظر جامعه‌ی (نمونه) آماری افسران و ملوانان در خصوص اثر منطقه‌ی جغرافیایی در انتخاب دریانورد.						
سطح تاثیر	افسران فراوانی	درصد	ملوانان فراوانی	درصد	میانگین به درصد	دامنه‌ی اختلاف
بسیار کم	۱۹	۸/۳	۰	۰	۴/۱۵	(۱۹)
کم	۲۴	۱۰/۵	۴	۱/۸	۶/۱۵	(۲۰)
متوسط	۷۴	۳۲/۵	۳۱	۱۳/۶	۲۳/۵	(۴۳)
زیاد	۶۷	۲۹/۴	۱۱۵	۵۰/۴	۳۹/۹	۴۸
بسیار زیاد	۳۸	۱۶/۷	۷۶	۳۲/۳	۲۵	۳۸
بدون پاسخ	۶	۲/۶	۲	۰/۹	۱/۷۵	(۴)
جمع	۲۲۸	۱۰۰	۲۲۸	۱۰۰	۱۰۰	

با توجه به جدول فوق قابل تشخیص است که سطح تاثیر محیط (بوم و اقلیم زیستی):

از نظر جامعه‌ی ملوانی، معادل ۸۳/۷٪ و از سوی جامعه‌ی افسران ۴۶/۱٪ مورد تایید می‌باشد و در

مجموع (جامعه‌ی نمونه افسران و ملوانان) معادل ۶۴/۹٪، سطح تاثیر این بُعد را مورد تایید دانسته‌اند.^۱

ضمن آن و از طریق مقایسه‌ی سطح‌های تایید بین جامعه‌ی نمونه افسران و جامعه‌ی نمونه ملوانان،

ملاحظه می‌شود که جامعه‌ی نمونه ملوانان به میزان ۱/۸ برابر جامعه‌ی نمونه افسران، اثر زمینه و

آشنایی قبلی با حرفه دریانوردی را بر تطابق رفتاری با حرفه‌ی دریانوردی، تایید داشته‌اند.

$$۸۳/۷ \div ۴۶/۱ = ۱/۸$$

۵- الگوی نگرشی جامعه‌ی افسران ملوانان به اثر محیط، بوم و اقلیم بر تقویت مانده‌گاری در حرفه

دریانوردی با توجه به سایر متغیرهای مداخله‌گر (انتخاب ۵ مورد از ۸ مورد متغیر بر اساس

بالاترین سطح اولویت گذاری)

۱- انتخاب اول ۲- انتخاب دوم ۳- انتخاب سوم ۴- انتخاب چهارم ۵- انتخاب پنجم

^۱ - دو سطح تاثیر «زیاد» و «بسیار زیاد» در نظر گرفته شده‌اند و داده ۶۴/۹٪ میانگین دو سطح تاثیر زیاد و بسیار زیاد برای هر دو جامعه‌ی افسری و ملوانی می‌باشد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

اعداد به درصد

جامعه‌ی ملوانان					جامعه‌ی افسران					سنجش متغیر محیط در مقایسه با سایر متغیرها
۵	۴	۳	۲	۱	۵	۴	۳	۲	۱	
۱۸							۳۰			کوتاه‌سازی دوره‌های آموزش
			۳۸				۳۴			انتخاب دریانورد بر اساس قابلیت‌های محیطی
		۲۶			۳۲					کیفیت آموزش و پرورش
			۳۶					۳۵		سن ورود به حرفه
				۴۶					۳۸	انعطاف‌گرایی نگهداری و قراردادهای کاری

۶- تحلیل نسبی سهم دریانورد بر اساس بوم و محیط جغرافیایی در ارتباط با مانده‌گاری بر اساس جامعه‌ی نمونه آماری (به درصد)

جامعه	کل جامعه نمونه	سهم منطبق با محیط در جامعه نمونه	سهم متعادل شده
ملوانان	۱۱۷	۴۶/۸	۴۷
افسران عرشه	۱۲۰	۱۴/۱۷	۱۴/۱۷
مهندسين	۱۰۸	۱۲/۹۶	۱۳/۶
دانشجویان دانشگاه (کارشناسی و ارشد)	۶۶	۱۲/۱۲	۲۱/۵
دانش آموزان (دیپلم - ناوبری)	۱۰۰	۸۲	۷۰
دانش آموزان (دیپلم مکانیک و الکترونیک)	۱۲۰	۷۲/۵	۷۲/۵
دانشجویان (کاردانی - ناوبری)	۱۲۰	۳۷/۵	۳۷/۵
دانشجویان (کاردانی - مکانیک و الکترونیک)	۱۰۰	۴۸	۵۱

۷- یافته‌های نظری و نمایه‌های آماری نشان می‌دهند که موضوع ارتباط مفهومی - تحلیلی کار با محیط اجتماعی، رابطه‌ای قابل تایید است و تحقق، کم و کیف و چگونگی آن به نظام ارتباطی «فرد» با «محیط» اجتماعی، محیط کار و فضای سازمانی کار ارتباط دارد. فردی که دارای یک ارتباط مبتنی بر شناخت، مهارت رفتاری و اندوخته‌ی دانشی و برخوردار از انگیزه، هویت و قابلیت و ظرفیت متناسب جسمانی و روانی با نیاز شغلی است و علاوه بر آن‌ها، نیاز خود به شغل و نیاز شغل از خود را می‌شناسد، به طور طبیعی کار خود را جدی تلقی کرده و در انجام آن احساس مسوولیت نموده و آن را مشتاقانه، آگاهانه و به صورتی روشمند و موثر انجام می‌دهد.

در کنار این داشته‌های مثبت، چنانچه در طول انجام خدمت، رضایت شغلی و تامین شدگی معنوی و مادی نیز مشاهده و به پشتوانه‌ی آن‌ها، عزت و وقار شغلی بیابد، احساس «خودانگیزگی» نموده برای روند شغلی خود، هدف‌های متعالی وضع می‌کند. در چنین حالتی گفته می‌شود که ارزش‌ها، معانی و اهداف کاری در فرایند جامعه‌پذیری، در نظام شخصیتی فرد درونی می‌شوند.

برای این منظور لازم است تا تاکیدهای زیر جاری گردند:

۱-۷ سطح مصاحبه‌های فنی مربوط گزینش‌های تخصصی دریانورد بالا برده شده و بر موضوع اثر «شخصیت» و «تطابق رفتارمندی شخصیتی» (تمایلات و علایق فردی که در گزاره ۲-۳ همین بخش به آن‌ها پرداخته شد)، فوق‌العاده توجه شود.

۲-۷ از طریق کنش‌ها و روابط فرهنگی و ترویج فرهنگ دریانوردی، به نظام اجتماعی فرصت داده شود تا ارزش‌ها و ایده‌های متعالی حرفه‌ی دریانوردی را نهادینه و از نسلی به نسل دیگر منتقل کند.

۳-۷ با توجه به آن‌که، محیط و بوم و اقلیم، دارای کارکردی مثبت و یکپارچه در خصوص پذیرش حرفه‌ی دریانوردی و برخوردار از پیشینه و سوابقی تعریف شده است، بر گزینش بومی و منطقه‌ای تاکید گردد.

۴-۷ همان‌گونه که ملاحظه شد، در نهایت کار و حرفه دریانوردی در بعد اجتماعی، بر اصل سازگاری محیطی مبتنی است و در پرتو آن، شناخت از حرفه، مقدمه‌ای برای ورود به این حرفه است ضرورت دارد تا در برنامه‌ریزی آموزشی و دانشجوپذیری تاکید شود.

۵-۷ در سطح کلان، دو نظام «فرهنگی» و «محیط اجتماعی» ضمن تعامل مثبت با یکدیگر، به عنوان متغیرهای اجتماعی و فرهنگی اثرگذار می‌توانند زمینه‌های حرفه‌ی دریانوردی را مشروط و مقید سازند. به علاوه از طریق این دو نظام است که نظام شخصیت فردی و نظام شخصیت شغلی، شکل‌پذیر می‌شوند، لذا، قابل تاکید خواهد بود که نظام سازمانی حرفه دریانوردی با لحاظ این دو موضوع، تقویت گردند. بنابراین کم و کیف مناسب سه نظام اجتماعی، فرهنگی و سازمانی می‌توانند که باعث ارتقای سطح احساس تعلق، تمایل و وفاداری به حرفه‌ی دریانوردی را در نظام شخصیت فردی و شخصیت شغلی، تنفیذ و جاری و موجب رفتارمندی مناسب با این حرفه شوند.

۸- نمایه‌های «آماری» نشان دهنده اثر محیط، بوم و اقلیم آشنا با فضای حرفه‌ای دریانوردی در بخش «ملوانی» است لیکن نسبت به بسط آن به حوزه‌های افسری عرشه و مهندسی و فرماندهی نیز، منوط به رعایت گزینش‌های تخصصی، کارآمدی هوشی و قابلیت‌های عملکردی - فردی، جای تامل وجود دارد.

۹- با توجه به نمایه‌های آماری و مطالعات اکتشافی، به نظر می‌رسد که نسبت به موضوع «جذب» مشکل خاصی از حیث پهنه و دامنه‌ی عملکرد وجود نداشته باشد و بیش‌ترین سهم اشکال و عارضه‌ها، ناشی

از موضوع «نگهداری»، «تحرک‌بخشیدن» و تقویت مانده‌گاری و توسعه‌ی منابع انسانی دریانورد است که لازم می‌نماید تا با تاکید بر موارد زیر، بهبودی ایجاد شود.

۱-۹ اصلاح رفتار آموزشی از شیوه‌ی **teaching** به **training**

۲-۹ اصلاح سن پذیرش و مبنا قرار دادن ورودی به فضای حرفه برای ۱۶ سالگی

۳-۹ کوتاه نمودن دوره‌های آموزشی کلاسی و افزایش پهنه‌ی ارتباط با فضای کاری کشتی با تاکید بر آموزه‌های حرفه‌ای - تخصصی متناسب با نیاز حرفه.

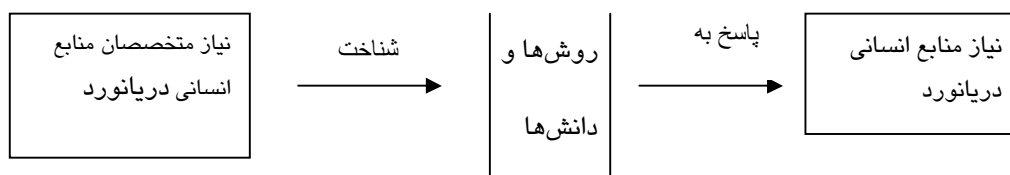
۴-۹ ضرورت اشراف، شناخت و آگاهی برنامه‌ریزان منابع انسانی دریانورد در باره‌ی «ماهیت حرفه» «سختی حرفه»، «مسایل و درونی‌های آن» و «محیط کار» تا بتوانند نقشی معنی‌دار در ایجاد راهبرد ایفا کنند.

۱۰- قابل تایید است که تعهد مستمر ناشی از اثر محیط و سازگاری فرهنگ محیطی با حرفه‌ی دریانوردی می‌تواند تحت‌تاثیر دیگر متغیرهای مداخله‌گر، مثل اثرپذیری از جامعه‌ی بیرونی، خانوادگی و تغییر رفتارمندی به لحاظ تغییر در مناسبات اجتماعی و جایگاه سطح درآمدی، که بر اثر آن دریانورد، مبادرت به تغییر حرفه نماید و یا به ناوگان دیگر کشورها ملحق شود، کاهش یابد.

۵-۱۰ توسعه‌ی آموزش‌ها و زمینه‌های پرورشی چه اندازه می‌تواند موثر در تقویت مانده‌گاری باشد.

مقدمه و تحلیل موضوع

نیاز متخصصان منابع انسانی در حوزه‌ی دریانوردی برای تدوین برنامه‌ی مناسب برای تقویت مانده‌گاری دریانوردان، نیازی متنوع و چندلایه است، چرا که این نیاز، نیاز به دانستن روش‌هایی را پیش‌روی قرار می‌دهد تا به پشتوانه‌ی آن‌ها بتوان قادر شد که به نیاز دریانوردان پاسخ داده شود.



بر این اساس، شناخت موارد مورد مطالبه که برای پاسخ به نیاز منابع انسانی دریانورد لازم می‌باشند، وضع فرایندی را در دستور کار قرار می‌دهد که طی آن، دو نکته‌ی کلیدی زیر حایز توجه‌اند:

اعمال نظارت مستمر بر نیازها و واکنش‌های مربوط به منابع انسانی دریانورد

و

اطلاع کامل از طرح‌های توسعه‌ای بازار حمل‌ونقل دریایی و کلیت روندهای منابع انسانی دریانورد، جهت ایفای نقش خلاق، نگهداری و تحرک‌بخشیدن و تقویت مانده‌گاری آن

سوابق مطالعاتی در حوزه‌ی موضوع مانده‌گاری منابع انسانی دریانورد نشان می‌دهد که به طور بنیادی، مساله‌ی ترک حرفه با متغیرهای چندگانه‌ای مواجه است لذا، هدایت موضوع به سمت یک متغیر، به عنوان مثال «آموزش و زمینه‌های پرورشی»، تنها می‌تواند به حدودی از دامنه‌ی تاثیر پاسخ دهد و به طور قطع، به همین دلیل است که در طرح مساله و موضوع، آورده شده است که توسعه‌ی آموزش‌ها و زمینه‌های پرورشی «چه اندازه» می‌تواند موثر در تقویت مانده‌گاری (دریانورد) باشد.

بر این اساس، لازم می‌نماید تا در ابتدا مشخص شود که لایه‌ها و متغیرهای دیگری که ثبات و تعهد مستمر دریانورد، در مانده‌گاری را تقویت (و یا تضعیف) می‌کنند، جز حوزه‌ی «آموزش و زمینه‌های پرورش» چه مصادیق دیگری می‌توانند شامل باشند.

بررسی کامل ۵۹ گزارش، نتیجه‌ی تحقیق و مقاله‌ی تحریر شده^۱ داخل و خارج کشور، نشان دهنده‌ی وجه‌های مشترک بسیاری است که عوامل موثر بر ترک حرفه در فضای کار دریایی را نشان می‌دهد. خلاصه‌ای از نتایج قابل بحث که به عنوان متغیرهای اثرگذار مطرح می‌باشند، به این شرح گزارش می‌شوند.

▪ شرایط نامطلوب:

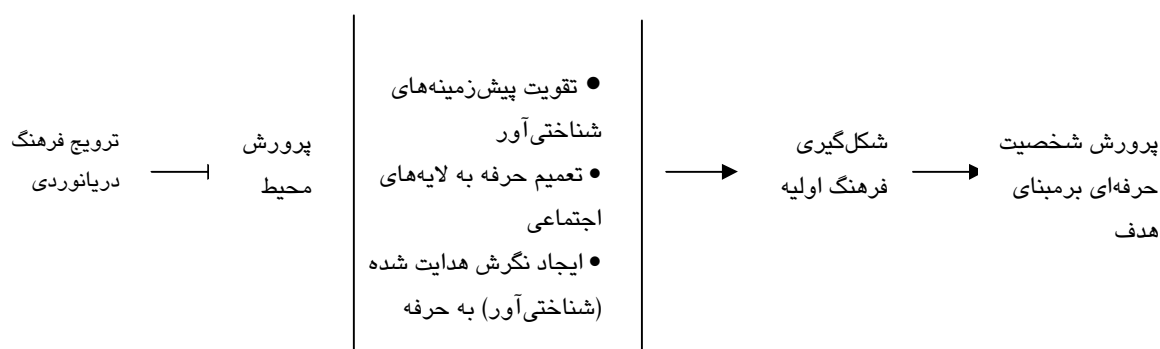
- سختی حرفه دریانوردی^۲ (که ضرورت پذیرش آن از منظر قانون، مورد مطالبه، به منظور جبران شرایط کار، با هدف تقویت تعهد مستمر دریانوردان می‌باشد).
- حقوق و مزایای مستقیم کادر دریایی و امکانات رفاهی (که ضرورت انطباق با هم‌رده‌های شغلی در وضعیت بین‌المللی را مورد تاکید قرار می‌دهد).
- محدودیت کار راهه پیشرفت شغلی (که ضرورت افزایش دستمزد و مزایای مستقیم کار را به لحاظ تقویت انگیزه‌های بیرونی شغلی - حرفه‌ای، پیش‌روی قرار می‌دهد).
- جنبه‌هایی از قوانین داخلی در خصوص دریانوردان (مرخصی‌ها، بازنشستگی، استراحت، وضعیت‌ها، بیماری و آسیب‌دیدگی، انتظار الحاق، فواصل الحاق، خدمات اعزام به شناور).
- امنیت شغلی
- منعطف نبودن قراردادهای کاری و بسته بودن و محدود بودن آن‌ها که ماهیت استنباط از قرارداد را برای دریانورد، یک‌سویه می‌نمایاند.

^۱ - مهندس رضا دربان (با موضوع آموزش و شرایط کار دریانوردان، آموزش و صنایع دریایی)، علی میر اسحاق، (سختی کار دریانوردان و ارگونومی کار)، کاپیتان مجید فتوحی (با موضوع نیروی انسانی)، حسن قربان / کیوان پازوکی (با موضوع آموزش)، انتصاریان - فرزین ، کاپیتان شهبان، محمدعلی، کاپیتان شاهرخ خدایاری، حسن قربان (تربیت و تامین نیروی انسانی دریایی)، وافر، محمد (با موضوع کنوانسیون کار دریایی)، ودادی، حمید تحقیق ، گزارش و مقاله، دانشگاه کاردیف.

^۲ - در این خصوص تحقیق جامعی به مدیریت کانون دریانوردان خبره و اجرای پژوهشی تحقیقاتی ودادی ، حمید، با نظارت وافر ، محمد، انجام و در اختیار است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- رویکرد و نگرش سازمانی^۱ نامنطبق با فضای کاری دریانوردی (به صورت عملی، رفتار سازمانی پیش‌بینی شده در مقابل دریانوردان که از سوی سازمان‌های متبوع - شرکت‌های کشتیرانی و حمل و نقل دریایی - اعمال می‌شود با فضای حرفه‌ی دریانوردی نزدیک نیست و همین ضرورت وضع قوانین منطبق با فضای کار و حرفه دریانوردی را مورد تاکید قرار می‌دهد).
- انگیزه‌های ضعیف کاری در فضای دریانوردی (که باعث می‌شوند) تا تعهد رفتاری، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی در بین دریانوردان احیا نشوند).
- خلا احترام‌گذاری تعریف شده (که باعث تضعیف عزت‌نفس و در نهایت موجب دل‌سری می‌شود).
- فقدان زمینه‌های انگیزشی درونی (که وجود آن‌ها می‌تواند باعث خودیابی، خودانگیزگی و خودشکوفایی شخصی و شخصیتی در محیط کار شده و زمینه‌ی توسعه‌ی تعهد مستمر کاری را فراهم آورد).
- طول دوره‌های آموزش
- فقدان زمینه‌های ایجاد و پرورش سیکل‌های سازگاری بین دریانورد و محیط کار (شناور).
- فقدان ترجیح‌های نسبی برای انتخاب کار دریا در مقایسه با کار خشکی.
- فقدان زمینه‌های فرهنگ‌ساز برای ترویج فرهنگ دریانوردی و پرورش محیط (که می‌توانند به عنوان یک عامل زیرساختی باعث تقویت پیش‌زمینه‌های شناختی‌آور و فرهنگ‌سازی، نسبت به حرفه دریانوردی و بسط و تعمیم موضوع به لایه‌های اجتماعی شوند).



^۱ - در سراسر این بخش، هر جا که سخن از «سازمان» می‌رود منظور ساختار سازمانی در برگیرنده فرد شاغل (دریانورد) است، مثل شرکت‌های کشتیرانی، شرکت‌های حمل و نقل و تجاری چندوجهی، شرکت‌های دریانوردی در حوزه‌ی مسافری و تفریحی.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

▪ **شرایط مطلوب:** (جز پرداختن به الزام‌های اجرایی به منظور کاهش و حذف شرایط نامطلوب).

- سبک مدیریت انعطاف‌پذیر در تعامل با دریانوردی
- توسعه‌ی مدیریت روابط انسانی در سازمان^۱ با هدف کاهش آسیب‌های روحی - روانی ناشی از مسایل خانواده و کار در محیط شناور.
- رقابتی نمودن پهنه‌ی استقبال از پذیرش حرفه دریانوردی از طریق وضع شاخص‌های سرآمدی حرفه‌ای، اجتماعی، فرهنگی و مالی.
- رعایت کنوانسیون‌های بین‌المللی (مثل کنوانسیون بین‌المللی کار و الحاقات) و معیارهای شغلی بین‌المللی با هدف رعایت حقوق دریانوردان ملی در سطح فراملی.
- گسترش دامنه و پهنه‌ی قراردادهای کاری (انعطاف بخشی به قراردادها).
- تشکیل جلسه‌های مستمر مشاوره کار، خانواده، بالینی، پایش رضایت، مشارکت و مشورت.
- وضع موقعیت برای اقتناع خواسته‌های منطقی دریانوردان و آرزوهای معقول اجتماعی و فردی آنان که ناشی از حرفه دریانوردی شکل می‌گیرد.
- پایش سطح سازنده‌بودن (اثربخشی و کارآیی) روش‌ها برای مدیریت منابع انسانی دریانورد در حوزه‌ی خدمات جانبی و پاداش‌ها.
- حذف آن بخش از خدمات رفاهی به دریانوردان که به صورت غیرمستقیم اعمال شده و جامع دریانوردان از آن بهره‌برداری نمی‌کنند (ضرورت یک کاسه نمودن خدمات و اعمال آن به صورت مستقیم).
- هماهنگ‌سازی شرایط کار دریانورد با تغییرات و تحولات جهانی در این حوزه و نوسازی و ارتقای به موقع کیفیت زندگی کاری.
- نظر به این‌که، چون امکان تعادل و توازن بخشی بین کار و زندگی خارج از محیط کار (خانواده) قابل پیاده‌سازی به لحاظ ماهیت حرفه دریانوردی نیست ضرورت اعمال و پیاده‌سازی روش‌هایی که از شدت اثر آن بکاهد - مثل کاهش دادن سن ورود به حرفه که تا پیش از رسیدن به سن اجتماعی شدن

^۱ - شرکت‌های کشتیرانی و موسسه‌های دارای منابع انسانی دریانورد

دریانورد (بین ۲۸ تا ۳۲ سالگی) حداقل ۱۲ - ۱۶ سال خدمت دریانوردی پُر شده باشد، هم‌چنین کاهش طول دوره آموزش‌ها، تناسب بخشی آموزش‌ها منطبق با نیاز حرفه، اعمال تغییر در روش‌های آموزش - ضرورتی محض است.

- ایجاد فرصت به منظور برقراری رابطه‌ی معقول بین دریانورد و نتایج فعالیت‌های او در زمان‌های کوتاه، میان و بلندمدت.

در حوزه‌ی دریانوردی، به لحاظ آن‌که بین زندگی اجتماعی (حضور در جمع کاری با نظم زمانی مشخص) دریانورد و زندگی کاری رابطه‌ی معمولی که آن را در دیگر مشاغل می‌شناسیم (۸ ساعت انجام کار روزانه و پس از آن مراجعت به کانون خانواده و جامعه تا ۱۶ ساعت بعد با حضور مجدد در محیط کار) وجود ندارد، ضرورت دارد تا برای بهبود ارتباط شغلی، ارتباط اجتماعی و ارتباط رضایت‌آور شغلی در کانون خانواده، که در نهایت منجر به بهبود فعالیت‌ها می‌شود، فرصت‌هایی ایجاد شود تا دریانوردان هدف‌ها و استانداردهایی برای فعالیت‌های خود در نظر گیرند تا ضمن انجام وظایف، ارتباطی بین نیازها و هدف‌های تخصصی و خانوادگی و اجتماعی خود و هدف‌های سازمان برقرار سازند.

به این ترتیب قابل ملاحظه است که، تقویت مانده‌گاری از طریق توسعه‌ی آموزش‌ها و زمینه‌های پرورشی، جدای از توجه به دیگر متغیرهای در رابطه با موضوع، یا فقط در حد سهم خود در کنار سایر متغیرها نافذ خواهد افتاد (وضع خوش‌بینانه) و یا آن‌که، به لحاظ دامنه و عمق اثر دیگر متغیرها، همان سهم نسبی نیز کارساز خواهد افتاد (وضع بدبینانه).

توجه به موضوع‌های در رابطه با دریانوردان، دارای ماهیتی «کنشی» و «هم‌بسته» است و به لحاظ عدم اعمال یک رویکرد و نگرش مجموعه‌ای به آن، کار راه‌های موردی تامین رضایت و کارسازی‌های موردی، نمی‌توانند دارای کارآیی و اثربخشی پایدار باشند.

در حال حاضر و ناشی از تفکر مجموعه‌ای به حرفه‌ی دریانوردی، زمانی امکان وضع به طور نسبی پایدار روش‌های نگهداری و تقویت مانده‌گاری دریانورد قابل اطمینان خواهد بود که سامانه‌های زیر، آن‌هم به صورتی فعال، در فضای کاری حرفه‌ی دریانوردی مطرح و پیاده‌سازی گردند.

- خلق و پدیدار ساختن وجوه ارزشی - اعتباری مشخص شغلی، که به عنوان یک مزیت اجتماعی سرآمد (از حیث ترجیح‌گذاری جامعه، درآمد و پوشش مالی، رفاه زندگی) برای حرفه‌ی دریانوردی ترویج شود.

- حذف نارضایتی‌ها از امور جاری و جایگزین ساختن آن‌ها با مفاد تامین رضایت بر اساس انتظارهای هدفی.

- وضع قراردادهای انعطاف‌پذیر، زیبا (از حیث برانگیختن انگیزش فرد متقاضی شغل دریانوردی) راحت و آینده‌گرایانه بر اساس انتظار فرد از حرفه .
- استفاده از گروه‌های شغلی و تیم‌های کاری.

لذا، تاکید بر موضوع توسعه‌ی آموزش‌ها و زمینه‌های پرورشی، جدای از گسترش دامنه‌ی توجه به سایر ملاحظات هم‌معنا و مرتبط با نیاز و ضرورت تقویت و مانده‌گاری، هرچند که از منظر تحلیل موردی «آموزش، توانمندسازی و توسعه‌ی منابع انسانی» فوق‌العاده مطلوب می‌باشد اما، نگاه و انتظار از آن به عنوان یک متغیر اصلی اثربخش بر تقویت مانده‌گاری، انتظاری خلاف واقع است.

❖ آموزش، توانمندسازی (پرورش) و توسعه‌ی منابع انسانی

روش‌های جذب (گزینش) کوششی است در ارزیابی توانایی‌های متقاضی حرفه دریانوردی در ارتباط با الزام‌های شغلی و تطبیقی میان آن‌ها. این مساله در حوزه‌ی دریانوردی چه در فرایند جذب و چه در فرایند آموزش برای اجرای وظایف مورد انتظار، با مسایل و مشکلات ویژه‌ای، جز در حد برنامه‌های پیاده‌سازی و وضع رویه‌های اجرایی، هم‌چنین مسایل مالی و اقتصادی (که به طور عمده قابل حل و فصل نیز می‌باشند)، مواجه نیست. به طور عمده مسایل و مشکلات را می‌باید در موضوع «نگهداری» جستجو کرد.

به طور طبیعی رعایت قواعد نوین در جذب و پیاده‌سازی آموزش و تغییر در فرایندهای آن به نحوی که از حیث هزینه / زمان اتصال به جامعه‌ی هدف شغلی / تطبیق‌گذاری شخصیت فردی و رعایت دقیق آن با شخصیت شغلی / تعیین معیارهای سازگاری بین شاغل (فرد متقاضی حرفه‌ی دریانوردی) با شغل و رعایت کامل استانداردهای روانی - جسمانی - دانشی شخصیتی در این زمینه / به انتظارهای فضای حرفه‌ی

دریانوردی پاسخ دهد. یک موضوع قابل برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی است اما، آنچه که، مطابق با بررسی‌ها و تحقیقات قابل گمانه‌زنی و بحث است، موضوع نگهداری منابع انسانی دریانورد است. لذا، موضوع آموزش و پرورش (توانمندسازی) را می‌باید، پس از آماده‌سازی اولیه برای ورود به فضای حرفه، برای «توسعه» و «تقویت زمینه‌های شخصیتی، روانی، جسمانی» حین کار برای تقویت مانده‌گاری در نظر گرفت و برای اجرایی ساختن آن تا مرحله‌ی بهره‌برداری، برنامه‌ریزی کرد.

به این ترتیب، مساله‌ی آموزش و پرورش (توانمندسازی) طی دو مرحله به شرح زیر قابل طرح است:

- آموزش و پرورش برای فراهم سازی زیرساخت‌های دانشی برای ورود به حرفه.
 - آموزش و پرورش برای «توسعه و توانمندسازی» به منظور تقویت مانده‌گاری.
- آموزش، ضمن آن‌که کوششی برای آماده‌سازی «اولیه و عمومی» و یا «موضوعی و تخصصی» برای ورود به حرفه (عمومی و یا خاص هم‌چون حرفه‌ی دریانوردی) است. تلاشی نیز در جهت بهبود عملکرد شاغل در ارتباط با انجام کار، هدایت و توسعه‌ی نگرش به کار دریانوردی و مسایل مرتبط با آن نیز می‌شود.
- در حوزه‌ی شغلی و حرفه‌ای دریانوردی مشخص شده است که «آموزش» در صورتی اثربخش است که فرایندها و نتایج زیر را احصا کند.
 - یک «تجربه‌ی یادگیری» و یک «فعالیت سازمانی» برنامه‌ریزی شده را شامل شود.^۱
 - برای پاسخ به یک «نیاز مشخص» طراحی گردد^۲ و آموزش‌ها بر اساس «نیاز سطح مهارت» و متناسب با شرح وظیفه و استانداردها ارایه شوند.
 - آموزش پذیر را با جو فضای حرفه آشنا ساخته و انطباق لازم را فراهم آورد.
 - آموزش‌پذیر را به پشتوانه‌ی «قابلیت‌های فردی - شخصیتی» برای قبول حرفه، پرورش دهد.^۱

^۱ - به این معنی که به صورت مستقیم، مبتنی بر اقدام آموزشی موضوعی در حوزه‌ی عمل دریانوردی مبادرت ورزد.

^۲ - نیاز مشخص عبارت از آنچه که فرد دریانورد بر اساس رنگ و سمت خود و مبتنی بر اقدام آموزشی موضوع کار، جریان آموختن را دنبال می‌کند.

- ضمن تامین نیازهای شغلی، به نیازها و اهداف فردی شاغل نیز پاسخ دهد.^۱

- به صورت مستمر به نیازهای در رابطه با مسوولیت‌های آتی نیز پاسخ دهد.^۲

امروزه و در سطح نظام کشورهای دارای سوابق آکادمیک دریانوردی (نروژ، انگلستان، یونان، امریکا)، جریان آموزش به صورت مسطح و کوتاه انجام می‌شود. تجربه‌ی نروژ و انگلستان در روش‌های پرورش دریانورد که مبتنی بر «training» صورت می‌گیرد، آموزش دریانوردی در امریکا نیز هدایت به همین نحوه کارکرد نموده و در کشور یونان به آموزشگاه‌های خصوصی اجازه‌ی فعالیت بیشتری داده شده است تا از طریق آموزش‌های «مسطح و کوتاه» و دوره‌های «مهارت‌یابی» ارتقا و بازآموزی را پیاده‌سازی کنند.^۳

در مجموع و برپایه‌ی جمع دیدگاه‌های جامعه‌ی دریایی (برپایه‌ی جامعه‌ی نمونه‌ی آماری) انتظار عام دریانوردان از آموزش‌ها (در چارچوب اصل توانمندسازی) شامل موارد زیر می‌شود:

ایده‌های مورد انتظار از «آموزش» که برای سودمندی و تقویت مانده‌گاری دریانورد در حرفه

می‌توانند نافذ باشند:

- موجب بهبود منافع مادی و معنوی دریانورد شوند و از این طریق، نگرش مثبت‌تری را نسبت به

منافع حاصل از حرفه به وجود آورند.

^۱- موضوع پرورش، موضوعی جدی در کنار آموزش‌های دریایی می‌باشد و آن عبارت است از پرورش فرد برای هماهنگ‌سازی خود با محیط کار، اعمال دقت در شرایط سخت «استرس» کنترل فردی در شرایط اضطراب، خستگی و افسردگی، افزایش ظرفیت بردباری در کار، هدایت جمع کارکنان برای کار گروهی و تیمی، مدیریت بحران (فردی، بین فردی و جمعی)، کنترل رفتار روانی در محیط‌های بسته و

^۲- در حرفه‌ی دریانوردی به لحاظ فضای متحرک مکان کار (شناور)، ماهیت و جوهر حرفه (در این که دارای ماهیت گردشگری و جهانگردی و جوهره‌ی ماجراجویی، شجاعت، استقامت و پایداری را به همراه دارد) و پهنه‌ی ارتباطات بین فرهنگی - اقتصادی در سطح بین‌المللی، ضرورت دارد تا به صورت رسمی، موثر و کارا، به نحوی که به افق نگاه دریانورد به حرفه‌ی دریانوردی بیفزاید، پرداخته شود.

^۳- غرض آن است تا به این وسیله از یک‌سو، نمایه‌ها و افق آینده‌ی کاری را با این هدف که وی را مشتاق و با انگیزه بار آورد و همیشه، پنجره‌های امید به ارتقای شغلی و پیشرفت را پیش‌روی بگشاید و از سوی دیگر، به صورت یک فرایند تکاملی، مرحله به مرحله و پیوسته دریانورد را رشد دهد، برنامه‌های آموزشی طراحی گردند.

^۴- یونان هم اکنون به حدود ۴۷۵۰ نفر افسر در رده‌های مختلف (عرشه - موتور) برای کنترل ۲۶۳۰ فروند شناور خود که تحت کنترل افسران یونانی نیستند احتیاج دارد.

- مهارت‌یابی را ارتقا و باعث کسب رتبه و سطح بالای سرآمدی شوند. وجود این امتیاز که معرف سطح بالای مهارت و دانش دریانوردان ایرانی، در مقایسه با دریانوردانی غیرایرانی، خاصه کشورهای پیشرفته باشد، منجر به شکل‌گیری «تعهد عاطفی» و «تعهد مستمر» به کار و حرفه می‌شود. این مزیت و سرآمدی، حتی اگر باعث شود که دریانورد ایرانی، در یک شناور غیرایرانی، به حرفه‌ی دریانوردی ادامه دهد، انگیزه‌ای قوی برای ارتقای سطح پذیرش این حرفه از سوی جامعه‌ی هدف خواهد بود.

- «روحیه‌ی کار دریانوردی» الگوها و شاخصه‌های خاص خود را دارد و لذا، تقویت روحیه در این فضا نیز، نیازمند به راه‌کارها و روش‌های خاص خود است. این راه‌کارها و روش‌ها، اموری بدیهی و شناخته شده برای روانشناسان کار و متخصصان منابع انسانی است. لذا ضرورت دارد تا آموزش‌ها، به سمت تقویت روحیه‌ی کاری هدایت گردند. این بخش از آموزش‌ها، که در چارچوب «آموزه‌های پرورشی شاغلان» صورت می‌پذیرند، سعی دارند تا فرد را متناسب با نیاز روحی - روانی حرفه و فضای کار و در کنار آموزش‌های حرفه‌ای برای غنی‌سازی قابلیت‌های ذهنی، روحی و جسمانی به کار گیرند.

- هدایت آموزش‌ها، به این سمت که منجر به تقویت انگیزه‌های نگرشی - شخصیتی به موضوع «حرفه‌ی دریانوردی» شوند، از جمله‌ی ضرورت‌ها برای کمک به دریانوردان در هم‌سو کردن خود، با جریان رفتاری دریانوردی است. فضای حرفه‌ای دریانوردی فضایی خاص است و به هیچ‌وجه نمی‌توان افراد را بدون واسط آماده‌سازی از «فضای آموزشی»، به «فضای کاری دریانوردی» انتقال داد. ورود به این فضا، نیازمند آماده‌سازی‌های ویژه و از قبل طراحی شده است.

هدایت آموزش‌ها برای تقویت روحیه‌ی فردی و روش‌آموزی برای مقابله با احساس نامطلوب کار در تنهایی، کار در شرایط سخت و استرس، کار در شرایط جدای از جامعه‌ی متعارف و کار در محیط بسته‌ی شغلی (محیط شناور)، اقدامی مناسب برای تقویت رویکردهای نگرشی - شخصیتی و به منظور هم‌سوسازی «شخصیت فردی» با «شخصیت حرفه‌ای» است.

پیش‌زمینه‌های شخصیتی پرورش یافته در محیط‌های آشنا با این حرفه (موضوع اثر بوم و محیط جغرافیایی برای پرورش شخصیت) از جمله‌ی زمینه‌های تقویت‌کننده برای این هم‌سویی است.

• مصاحبه‌های انجام شده با جامعه‌ی نمونه‌ی آماری نشان می‌دهد که دانشجویان فارغ‌التحصیل جذب شده به کانون حرفه‌ای دریانوردی، در بدو و آغاز ورود خود به موقعیت کار (شناور)، از هیچ‌گونه پیش‌آگاهی حرفه‌ای و شناختی برخوردار نبوده‌اند. لذا، مناسب است تا آموزش‌ها، با هدف تقویت تصور بر اساس واقعیت‌ها و به منظور ارتقای سطح سلامت ارتباط بین «فرد» و «حرفه» لحاظ و جاری گردد.

جامعه‌ی نمونه‌ی آماری، تایید می‌کند که تصور فردی پیش از ورود به حرفه تصویری به طور کامل مثبت و ناشی از خیال‌انگیزی و تصورات ایده‌ای^۱ بوده است، به طور قطع، این ایده‌ها، چندان دور از ذهن و به دور از ماهیت اصلی این حرفه نیستند اما، واقعیت‌های دیگری نیز مورد تاکید و لحاظ است که ضرورت دارد تا از طریق پرورش و نظام آشنایی آورنده‌ی آموزشی، به آن‌ها نیز توجه شود. این وظیفه‌ی آموزش است تا به افراد کمک کند تا تصور واقعی‌تری نسبت به حرفه برخوردار گردند و به این وسیله، «ارتباط سالم» تری را بین خود و موضوع کار ایجاد کنند.

بخشی از عناصر فراهم آورنده‌ی «ارتباط سالم» بین دریانورد و حرفه، پرداختن به ایجاد یک تصور واقعی از کار، برای فرد دریانورد است. طی این فرایند، مشکلات به فرد گفته شده و راهکارهای روانی - بدنی برخورد با مشکلات، از طریق «آموزش» و «آماده‌سازی ذهنی - دانشی» تشریح می‌شوند.

• هدایت روش‌های آموزشی به سمت training کمک می‌کند تا ارتباطات آموزشی، در کفه‌های متوازی از «معلم محوری»، «فن و دانش محوری» و «هدایت شدگی» آموزشی تقسیم شود. این اقدام کمک می‌کند تا «از کار آموزان - حرفه‌آموزان دریانوردی - نیز درس آموخته شود».

^۱ - خیال‌انگیزی و تصورات ایده‌ای ناشی از پرستیژ کادر و تیپ، جهانگردی و گردشگری، درآمد ارزی، پرتحرکی کار و امکان جذب به فضاهای بیرونی و مهاجرت و از این دست موارد اظهار شده‌اند.

استفاده از «بخش آموزش» زمینه‌ای برای تنوع بخشی به فضای کاری دریانوردان است و به نوعی می‌تواند به باروری تجربه‌ها و گردش شغلی (جا به جایی حرفه‌ای) کمک کند. ضمن آن، روشی است که می‌تواند باعث ایجاد و تقویت انگیزه‌های کاری شود^۱.

• انتظار از آموزش که می‌تواند باعث تقویت مانده‌گاری دریانورد شود، به عنوان یک بعد الزام‌آور شغلی، زمینه‌ای برای توسعه‌ی مهارت‌های رهبری، انگیزشی، وفاداری و تعلق خاطر و سلوک بهتر تلقی می‌شود. اما در این رابطه نیاز است تا بین «مربی و هنرجو» یک رابطه‌ی معنادار رفتاری ایجاد شود. مفهوم این رابطه‌ی معنادار رفتاری آن است که «هنرجو» نمایه‌ها و نشانه‌های موفقیت و رضایت شغلی را در «مربی» ببیند.

در بین مصاحبه‌های انجام شده با مدرسان مراکز آموزشی دریانوردی، این مفهوم به دفعات مورد تاکید قرار گرفت که دانشجویان، آینده‌ی شغلی خود را، با شرایط اکتونی استاد خود، که حداقل برخوردار از یک سابقه‌ی ۱۵ سال به بالا کار دریانوردی و ده سال سابقه‌ی تحصیلی است، مقایسه می‌کنند. حال تصور شود که در این مقایسه، چنانچه مزیت نسبی رضایت بخشی احصا و بیان نشود، هنرجو، نسبت به آینده‌ی شغلی، خوش‌بینی لازم را کسب نخواهد کرد.

• ضرورت دارد تا بخشی از آموزش‌ها به سمت «بهبود شرایط کاری» هدایت شوند. ملاحظه و مطالعه‌ی دقیق سرفصل‌های آموزشی، نشان می‌دهد که دروس ارایه شده به دانشجویان رشته‌های دریانوردی، فارغ از مباحثی است که طی آن‌ها، معرف‌های کاری زیر دیده شوند.

- معرفی شرایط، فضا، جو و موقعیت کار در دریا از منظر روان - تن
- معرفی ماهیت کار در شرایط غیرمتعارف (از حیث زمان، ساعت کار و فراغت).
- معرفی انتظار محیط از دریانورد.
- معرفی نحوه تقابل و مقابله با تنهایی غیرمتعارف، دریازدگی عارضی، استرس و عدم تعادل رفتاری.

^۱ در این روش که در کشور ما نیز در برخی از زمینه‌های حرفه‌ای و از آن جمله حرفه‌ی دریانوردی نیز جاری است به افراد دارای سوابق تحصیلی و تجربه‌های کاری بالا، اجازه داده می‌شود تا در بخش آموزش، پاره‌ای از دوره‌های درسی، خاصه درس‌های حرفه‌ای و فن‌آموزی را، استادی و حرفه‌آموزی کنند. تعریف جایگاه این موقعیت و الزام‌های رسیدن به آن، می‌تواند به عنوان انگیزه‌های شغلی، موجبی برای ارتقای سطح تعهد مستمر به کار شود. چرا که به این وسیله، فرد احساس می‌کند علاوه بر سمت حرفه‌ای خود در فضای عملکردی، دارای یک سمت و جایگاه آموزشی نیز هست.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- معرفی امتیازهای شغلی، رشد و باروری.
 - معرفی روش‌ها برای کاهش تعارض‌ها و تضادها.
 - معرفی رویه‌ها برای پرورش اعتماد به نفس.
- آموزش، با اتکای به دانش روان‌شناسی، می‌تواند دریانوردان را در تطبیق خود با شرایط تغییر یافته (که با حضور خود در شناور آن را تجربه و احساس می‌کنند) یاری رساند و به این وسیله، شناور را به مکان بهتری برای کار و زندگی (توامان) دریانورد تبدیل کند.

❖ پهنه و چگونگی اثرگذاری آموزش بر تقویت مانده‌گاری (روش‌ها و رویه‌های کاربردی).

تقویت مانده‌گاری را می‌توان جزیی از اثرهای آموزش بر توانمندسازی و توسعه‌ی منابع انسانی محسوب دانست اما پیمایش و سنجش اثر آن در قالب داده‌های کمی، به صورت یک فرایند آماری، به این لحاظ که هیچ‌گاه به عنوان یک متغیر منحصر، که جدای از اثر سایر متغیرهای نافذ بر مانده‌گاری دریانورد قابل تحلیل و بررسی باشد، خواسته‌ای دیر یافتنی و در حد یک گمانه‌زنی (آماري) است. لیکن از منظر یک فرایند تحلیلی - توصیفی، که با مد توجه قرار دادن سایر متغیرها، اثر آموزش را بر مانده‌گاری دریانورد بیان کند، امکان‌پذیر و برون‌داده‌های آن نیز قابل تامل و پیاده‌سازی است.

آموزش، مسیر و اقدامی برای توسعه‌ی منابع انسانی است و در تعریف کاملی از توسعه‌ی منابع انسانی، شاهد وجود انتظاراتی به شرح زیر هستیم که به طور طبیعی، در برگیرنده‌ی زمینه‌های اثربخش بر تقویت مانده‌گاری (دریانورد) در حوزه‌ی شغلی نیز می‌شود.

- ارتقای قابلیت‌های فردی دریانوردان.
- کمک به دریانوردان در حل مشکلات پیش‌روی حرفه‌ای و اخذ تصمیم به گونه‌های اثربخش و موثر.
- توسط آموزش، حس تشخیص کارکنان دریایی، برای کشف ارتباط‌های مفید با محیط و سایر افراد تقویت می‌شود.
- اعتماد به نفس و ظرفیت روانی دریانورد برای تحمل کار در شرایط نامتعارف و طولانی مدت و کاهش تضادها با محیط و فشارهای عصبی، ارتقا می‌یابد.

- آموزش مبتنی بر توسعه‌ی منابع انسانی و رعایت اصول ناظر بر فضای حرفه‌ای دریانوردی، باعث تامین رضایت حرفه‌ای دریانوردان می‌شود.

آموزش برای دستیابی به اهداف شخصی، ارضای تمایلات فردی دریانوردان، رشد آینده‌گرایانه و تقویت حس یادگیری، بخشی از برون‌دادهای آموزش برای توسعه‌ی منابع است.

از آنجا که «آموزش» کوششی برای به هنگام کردن دانش و مهارت‌های فنی و عملی و آماده نمودن دریانوردان برای شناخت و درک نیازهای حرفه‌ای و چالش‌های شغلی دارد، لذا می‌توان با گسترش پهنه و روش‌های آموزشی، بر میدان و دامنه‌ی اثر آن افزود. از جمله‌ی روش‌های آموزشی، به کارگیری روش‌های تجربی آموزشی در حوزه‌ی آموزش‌های دریایی است.

- ضرورت بهره‌برداری از روش‌های تجربی آموزشی در حوزه‌ی آموزش‌های دریایی

برپایه‌ی یافته‌های مطالعاتی حاصل از بررسی نحوه و چگونگی آموزش‌های دریایی و دریانوردی، روش‌های آموزش با هدف توسعه‌ی منابع انسانی دریانورد را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد.

الف) روش‌هایی که ماهیت انتقال دانش و اطلاعات دارند.

ب) روش‌هایی که به طور بنیادی برخوردار از ماهیت تجربی بوده و از طریق حضور بالفعل در فضای آموزش‌پذیری تجربی **training**، مهارت‌های موردنظر، اجرا، تمرین و یادگیری می‌شوند.

الف) روش‌های انتقال دانش اطلاعات^۱

۱- روش‌های انتقال دانش و اطلاعات، در حوزه‌ی آموزش مفاد و مطالب نظری، پایه و کلاسیک به کاربرده می‌شوند. به طور معمول این روش‌ها نیاز به اندوخته‌سازی تجربه‌ی واقعی یا تمرین و تکرار عملی مطالب آموزش داده شده در خلال دوره‌ی آموزشی را ندارد. کلاس‌های برگزار شده‌ی مبتنی بر **teaching** نمونه‌ی بارز و مشخصه‌ی متکی بر این روش است.

در این روش، مبنای ارتباط یک ارتباط یک طرفه و یک سویه است که به آن کلاس‌داری «معلم محور» اطلاق می‌شود. شکل عمومی این نوع آموزش، عبارت از سخنرانی معلم است که مطالب آموزشی (دانشی و اطلاعاتی) موردنظر در برنامه درسی را برای آموزش‌گیران بیان می‌کند. آموزش‌گیران، به وجهی تعریف شده و قاعده‌مند، مشارکتی در برنامه‌ی کلاس ندارند و این، بسته به معلم و علاقمندی فردی آموزش‌گیران است که بنا به تمایل و ذوق شخصی، در بحث‌های جاری کلاس مشارکت داده شوند.

از آن‌جا که یک روش آموزشی‌ای که قادر باشد به نحو کامل و همه‌جانبه‌ای، پاسخ‌گوی تمام اهداف موردانتظار باشد را، فقط در یک روش جستجو کرد امکان‌پذیر نمی‌باشد، لذا در اکثر برنامه‌های آموزشی، سعی می‌شود تا از ترکیب مناسبی بهره برداری به عمل آید. پیاده‌سازی روش‌های کلی فوق نیز خود نیازمند به طراحی شیوه‌های پیاده‌سازی و الگوهای آموزشی است. به طور معمول سعی می‌شود تا در شیوه‌های پیاده‌سازی انتقال دانش و اطلاعات، به رویه‌های زیر توجه گردد:

- روش آموزشی چهره به چهره از طریق کلاس‌های درسی معلم محور ارایه سخنرانی.
- روش آموزشی از طریق ارایه مفاد آموزشی به وسیله‌ی ابزارهای سمعی و بصری.
- روش‌های خود آموزی و مطالعه‌ی مستقل بر اساس دستورالعمل‌های برنامه‌ریزی شده. شیوه‌های فوق، بیشترین کاربرد را برای تامین روش‌هایی دارند که با ماهیت «انتقال دانش» خلاصه می‌شوند اما، پردازش روش‌هایی که برخوردار از ماهیت تجربی است (روش‌های تجربی آموزش)، از طریق شیوه‌های پیاده‌سازی زیر اجرا می‌شود.

ب) روش‌های تجربی آموزش^۱

- آموزش حین خدمت برای تبدیل بُعد نظری آموخته‌های به ابعاد عملی و اجرایی.
- آموزش به روش و شیوه‌ی استاد - شاگردی (Apprenticeship programs)
- آموزش به شیوه‌ی مربی‌گری (Coaching).
- آموزش به شیوه‌ی چرخش شغلی
- آموزش با استفاده از تجهیزات شبیه‌سازی (Equipment Simulations).
- آموزش با استفاده از الگوسازی رفتاری.

^۱ - روش‌های تجربی آموزش Experiential training Methods به طور کلی برای آموزش مهارت‌ها، فن‌آموزی‌ها و حرفه‌آموزی‌ها به کار می‌روند. در این روش کوشش آن است تا توانایی‌ها و قابلیت‌های آموزش‌گیران، از طریق حضور بالفعل و مستقیم (خوددرگیر) با مفاد عملی آموزش، جهت دارانه به منصفی ظهور رسانده شود.

روش‌های تجربی آموزش، به طور کلی در آموزش توانایی‌ها و مهارت‌های جسمانی و شناختی به کار می‌رود و شامل شیوه‌های ویژه‌ای برای پیاده‌سازی است. شیوه‌ی استاد - شاگردی و تجهیزات شبیه‌سازی، ایفای نقش، آموزش آزمایشگاهی و کارگاهی و حساسیت‌آموزی از آن جمله‌اند (در متن، به تشریح اکثر این شیوه‌ها توجه شده است).

- آموزش با بهره‌برداری از طریق انجام مناسبات آموزشی مطالعه‌ی موردی (آزمایشگاهی و کارگاهی).

- آموزش با استفاده از رویه‌ی «حساسیت آموزی» (Sensitivity training)

از آنجا که روش‌های تجربی آموزش (روش‌هایی که به طور بنیادی به منظور انتقال دانسته‌ها و آموزه‌ها متکی در بهره‌برداری روش‌های تجربی هستند) به طور کلی، ناظر بر «آموزش توانایی‌ها»، مهارت‌های جسمانی - روانی و شناختی به کار می روند، بارگذاری آن‌ها، ضمن توجه به مفاهیم دانشی که به طور معمول از طریق روش‌های کلاسی انتقال دانش صورت می‌گیرد، عمده‌ی دقت، اتکا به روش‌های تجربی آموزشی است تا به این وسیله باعث شکل‌گیری فرایندی مستقیم زیر شوند:

- مشارکت زیاد و در سطح بالای آموزش‌گیران را بر می‌انگیزد.

- باز خور فعالیت‌های آموزشی را به صورت مستقیم پایش و کنترل و ارزیابی می‌کند.

- با واگذاری مسوولیت‌های تیمی به کار آموزان (هنر آموزان، حرفه آموزان) باعث توسعه‌ی

«اصل مهارت‌های جمعی - شخصی» می‌شود.

- با بهره‌برداری از روش‌های مبتنی بر استفاده از مدل و مشابه‌سازها، درگیری مستقیم بین

کارآموز (هنرآموزان، حرفه‌آموزان) و موضوع اصلی مورد آموزش، برقرار می‌کند و باعث توسعه‌ی «اصل

مهارت‌های شخصی - جمعی» می‌شود.

- به تجربه‌های ذهنی و پیشین فردی، آموخته‌های محیطی و دانسته‌های نظری، شکل عینی تجربی

داده و فرد را قادر به پیاده‌سازی آموخته‌های فردی می‌کند و به این وسیله باعث توسعه‌ی «اصل

مهارت‌جویی فنی» می‌شود.

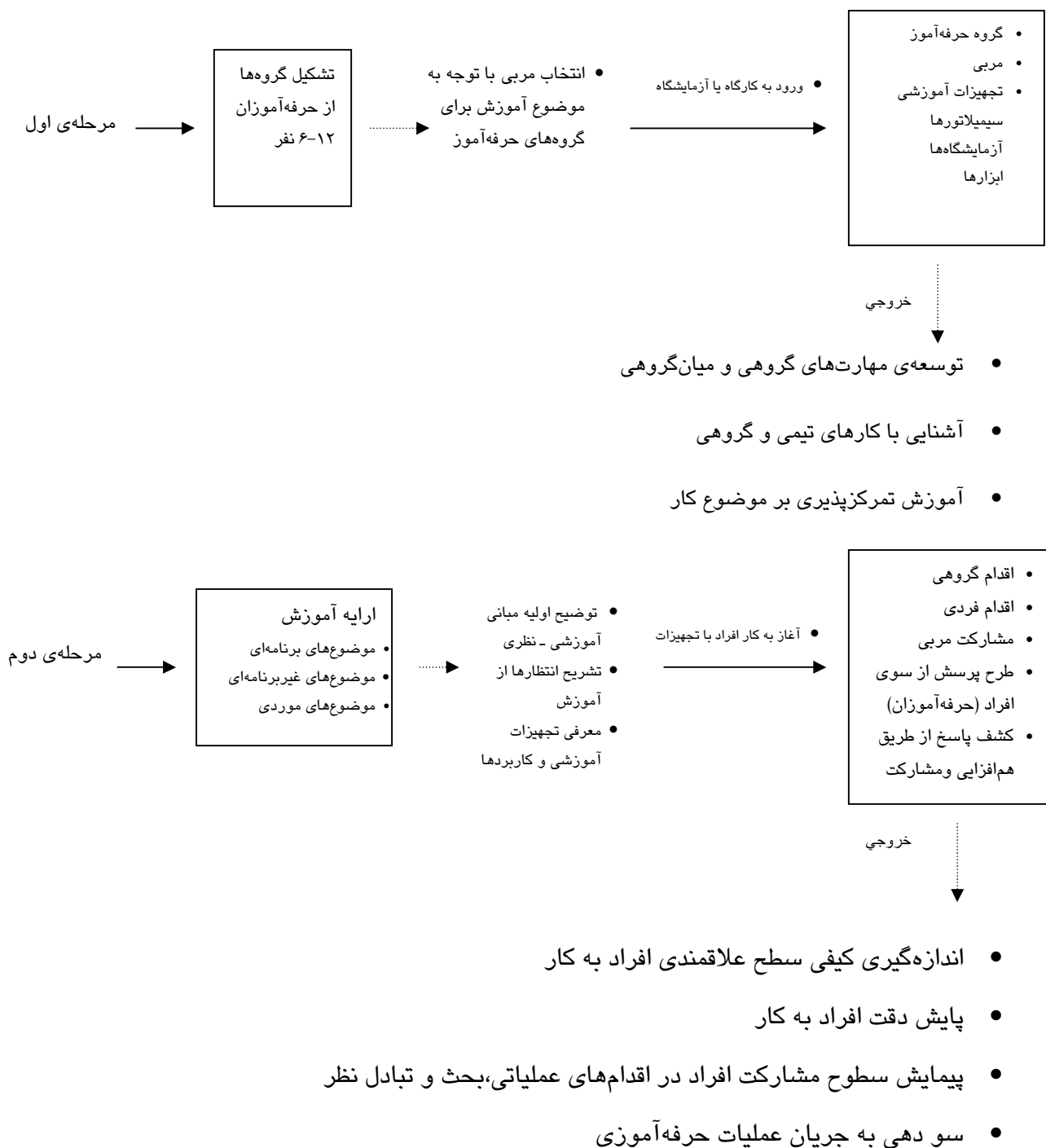
- با استفاده از بدیل‌ها (شبیه‌سازها) زمینه‌ساز شرایط فیزیولوژیکی و روانشناسی منطبق با واقعیت‌ها شده (تعلیم پرواز، تعلیم روش‌های هدایتی، ناوبری) و به این وسیله باعث توسعه‌ی «اصل خودیابی و درک تفاوت‌ها» می‌شود.
- با بهره‌برداری از مضامین مطالعات موردی باعث ارتقای شناخت‌های حرفه‌ای - تخصصی شده و زمینه‌ساز توسعه‌ی «اصل مهارت‌های تجزیه و تحلیل» می‌شود.
- از طریق واگذاری ایفای نقش در محیط‌های شبیه‌سازی شده (به عنوان مثال ایفای نقش فرماندهی در محیط شبیه‌سازی شده‌ی عرشه) به توسعه‌ی مهارت‌ها در زمینه‌های ارتباطات، مهارت‌های میان فردی، شیوه‌های رهبری و بررسی باز خور عملکردها از طریق حرفه‌آموز می‌شود.
- در انتقال تجربی مهارت‌ها و حرفه‌ها به شیوه‌ی الگوسازی رفتاری، کوشش می‌شود تا مفاد آموزشی موردنظر (تجربه‌ورزی‌ها) از طریق آموزش‌دهنده (مربی) به آموزش‌گیران (متریبیان) به اتکای مشاهده‌ی رفتار آموزش‌پذیر از سوی مربی و در نهایت تکرار مطالب (رفتار) فراگرفته شده از سوی آموزش‌پذیر در حضور مربی، پیاده‌سازی شود. ماهیت بنیادی در این روش، اتکای به «تکرار تا مرحله‌ی یادگیری» است.
- با بهره‌برداری از روش حساسیت‌آموزی سعی می‌شود تا آموزش‌گیران (حرفه‌آموزان) با تمرکز محض بر مسایل مورد آموزش (تجربه‌ورزی) به صورت خوددرگیر، به سمت فراگیری محتوای درسی هدایت شوند. در این روش، هدایت بحث (به طور معمول) بر عهده‌ی آموزش‌دهنده (مربی) نیست بلکه، این جریان فعالیت آموزشی است که آموزش‌گیران را، مرحله به مرحله به سمت آموزش نهایی، هدایت و مدیریت می‌کند. هدف این برنامه‌ی آموزشی، بروز استعداد‌های بالقوه، بهبود توانایی تحرک و فعال نمودن

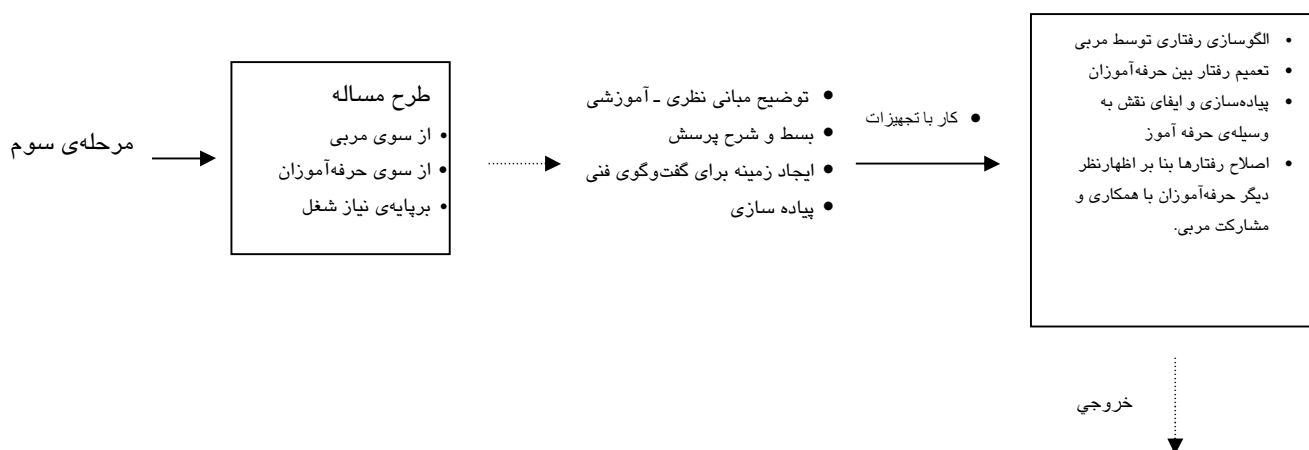
استعدادهای درونی، کسب نگرش‌های متفاوت و شناخت احساسات، قابلیت‌ها، توانایی‌ها و ظرفیت‌های فردی توسط خود فرد، که دریابد آیا جوهره، علاقه، هم‌اندیشی نگرشی و تطابق عاطفی با حرفه (تجربه‌ی موردنظر شغلی - حرفه‌ای) را دارد یا خیر.

هم‌چنین، از طریق این روش کوشش می‌شود تا در وهله‌ی اول حساسیت‌های منفی فرد نسبت به شرایط کار، وضعیت محیط و روابط بین فردی کاهش و در نقطه‌ی مقابل آن، حساسیت‌های مثبت نسبت به شرایط کار، وضعیت محیط و روابط بین فردی فرد آموزش‌پذیر، تقویت (افزایش) داده شوند.

در مجموع می‌توان اذعان کرد که نهایی‌ترین هدف این روش، گسترش پهنه‌ی تطابق‌سازی فرد آموزش‌پذیر با محیط شغلی - حرفه‌ای و توسعه و بهبود روابط بین فردی و افزایش حساسیت‌های مثبت و انگیزه‌های نسبت به محیط شغلی - حرفه‌ای و جو و فضای کاری است.

آموزش training با روش حساسیت‌آموزی، کوششی است که بر اثر هر یک از مراحل اجرایی خود، که برای پیاده‌سازی برنامه‌ی آموزش دریانوردی به کار گرفته می‌شود، قادر است تا نزدیک‌ترین نقش را با انتظارهای آموزشی در حوزه‌ی دریانوردی ایفا کند. دقت به خروجی این روش آموزشی، تا حدودی می‌تواند «پهنه و دامنه‌ی اثر» این شیوه را بیان کند.





- بهبود توانایی‌های فردی برای قدرت توجه کردن، قدرت تصمیم‌گیری.
- کسب نگرش‌های متفاوت به وسیله‌ی حرفه‌آموز
- بررسی احساسات و تلاش حرفه‌آموز در آرایه رفتارهای جدید در محیط به وسیله‌ی مربی.

❖ پهنه و چگونگی اثرگذاری آموزش بر تقویت مانده‌گاری (آثار آموزش شغلی بر تفاوت‌های فردی)

به کار گرفتن دانش روانشناسی در برانگیختن، ایجاد رغبت و انگیزش در منابع انسانی از جمله‌ی راهکارهای تقویت علاقمندی‌های عاطفی، نگرشی و مستمر به کار و حرفه است. به عبارتی پرورش، که در کنار و یا به عنوان بستر آموزش آرایه می‌شود، کوششی است برای «ایجاد سازگاری بین فرد و شرایط و موقعیت فضای کار».

در مبحث پیشین (تحلیل اثر محیط - بوم و اقلیم - بر انتخاب دریانورد)، نکته‌ی بنیادین بر این موضوع استوار بود که برنامه‌ی جذب منابع انسانی دریانورد، زمانی قریب و نزدیک (به طور نسبی) موفقیت‌آمیز خواهد بود که داوطلبان را آن‌گونه انتخاب کنند که فرایندهای حرفه‌ای تعریف شده را همراه با برقراری ارتباط عاطفی، نگرشی و مستمر به حرفه، به وجه مطلوب (برخوردار از انگیزه) انجام دهند و با شرایط لازم به خوبی (به وجه نسبی) سازگار شوند. تشریح شد که تحقق این نوع هدف‌ها بستگی به آن دارد که متولیان

گزینش و جذب، از «تیپ‌های شخصیتی» مناسب و هم‌خوان با حرفه‌ی دریانوردی (الف) اطلاع لازم و کامل و کافی داشته باشند و (ب) مشخصه‌ها و ویژگی‌های مربوط به «نیاز حرفه» و «قابلیت‌های فردی» را به خوبی شناخته و با مقایسه‌ی دو طیف نیاز حرفه و قابلیت‌های فردی، مناسب‌ترین‌ها را انتخاب کنند.

در این زمینه محیط و پیش‌زمینه‌های آشنایی، ویژگی‌های شخصیتی (قابلیت‌های جسمانی - روانی)، انگیزه‌های فردی و نگرش‌های عاطفی و از جمله‌ی عناصر ناظر و متغیرهای اثرگذار تلقی می‌شوند که تا پیش از ورود به فضاها، آموزشی - پرورشی، می‌باید که مورد دقت قرار گیرند. پیش‌سازی زمینه‌های ورود به حرفه، از طریق کاهش سن و بهره‌گیری از قابلیت‌های سنی ۱۶ سال، از جمله‌ی راهکارهای افزایش طول مدت مانده‌گاری است.

آغاز ورود به حرفه در این سن، مترادف با بهره‌برداری از قابلیت‌هایی است که ایده‌های نگرشی ویژه‌ای را شامل است. در این سن، که مصادف با آغاز سال‌های ورود به دوره‌ی جوانی و پایان دوره‌ی نوجوانی است، شغل، خاصه مشاغلی که رویکردهای نگرشی متفاوتی با دیگر مشاغل دارند، پاسخ به انتظارهایی چون استقلال شخصیتی، کمال‌یابی و کمال‌جویی فردی است. در این سن، که فضای عاطفی آن، در پی تشخیص رفتاری، منش‌ورزی و ایده‌پردازی است و حرفه‌ی دریانوردی، به لحاظ در برداشتن جذابیت‌های خاص خود، دارای کشش و انگیزه‌ی لازم است، می‌تواند، بابتی برای شکل‌گیری تعهد عاطفی و مستمر تا پیش از ورود فرد به مرحله‌ی بلوغ اجتماعی (که به طور معمول از سنین ۲۴ سالگی به بعد شکل می‌گیرد) باشد. انتخاب و جذب دریانورد در این سن، حداقل می‌تواند به مدت ده سال، برپهنه و طول مانده‌گاری دریانورد بیفزاید.

پس از ورود به فضای آموزشی، از سیستم پرورشی و آموزشی، انتظار می‌رود تا ضمن ارایه‌ی آموزش‌های موردنیاز، که منطبق با نیاز فضای حرفه‌ای دریانوردی باشند، برای پرورش شخصیت فردی دریانورد اقدام کنند.

مجموعه‌ی این اقدام‌ها، در قالب‌هایی از فضای آموزشی - پرورشی می‌گنجد که آن‌ها را تحت عنوان

«آثار آموزش شغلی بر تفاوت‌های فردی» تعریف می‌کنیم.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- الزام‌ها برای استمرار دادن به آموزش‌های حین خدمت دریانوردان

- حفظ تناسب رفتاری (ظرفیت روانی) بین دریانورد و حرفه.
- فعال نگهداشتن مهارت‌ها و قابلیت‌های فردی
- تقویت نگرش‌ها، علایق و رغبت‌ها نسبت به حرفه
- آشناسازی با مفاد و الزام‌های حرفه‌ای، تکنولوژی‌های نوین و آموزه‌های مرتبه‌ای و استانداردها و

گواهینامه‌ها.

- ارزیابی مرحله‌ای از تغییرات نگرشی دریانوردان نسبت به حرفه.
- تقویت نگرش در کنار تقویت توانایی‌های دانشی - حرفه‌ای.
- ارتقای سطوح اطلاعات و دانش در حوزه‌های تخصصی حرفه‌ای (متناسب با رسته‌های ترفیع).
- کنترل سایر زمینه‌های آموزشی مرتبط به حرفه مثل یادگیری زبان انگلیسی، کار با تجهیزات و ملزوم‌هایی که در شرایط خاص مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند و

- آموزش برای حفظ و تداوم فرایندهای شناختی نسبت به موضوع حرفه.
- آموزش به منظور حفظ محرک‌ها و تقویت رفتار.
- آموزش و پرورش برای تکمیل فرایندهای «رشد یافتگی».
- آموزش با هدف ارتقای سطح تعهد^۱ و پای‌بندی^۲.
- غنی‌سازی حرفه از طریق رشد و بهسازی شخصی دریانوردان به وسیله‌ی آرایه مهارت‌ها و

آموزش‌های جدید.

- آثار مورد انتظار آموزش شغلی بر تفاوت‌های فردی

^۱ - تعهد Commitment عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان.

^۲ - پای‌بندی Involvement یعنی اشتیاق بیشتر فرد به عنوان یک «همکار» برای پاسخ‌گویی به خواسته‌هایی که از شغل او دارند.

- حفظ تجربه افراد و ارتقا با هدف جلوگیری از افت و فراگیری «صلاحیت» های تازه و آمادگی‌یابی برای رسته‌های ترفیعی.
- بررسی تفاوت‌های فردی و کوشش برای افزایش تفاوت‌ها (که رویکرد و نگرش به حرفه‌ی دریانوردی را تقویت کند) از طریق برنامه‌های پرورشی و آموزشی.
- حفظ ثبات نگرشی در عملکردها به این معنا که رویکردهای نگرشی مثبت و با انگیزه نسبت به حرفه‌ی دریانوردی را، که در بدو ورود به حرفه برای فرد مطرح بوده است، محافظت و در شرایط بالاتر، ارتقا دهد.

نتیجه‌ی موردی

- ۱- اجرای برنامه‌های آموزشی، چه در مبادی ورود فرد به فضای آموزشی دریانوردی و چه در حین خدمت برای اخذ گواهینامه‌ها و یا سپری ساختن دوره‌های تکمیلی برای توزیع سمت‌ها، یک فرایند تغییر است.
- ۲- طی این فرایند، افراد تبدیل به یک فرد صاحب حرفه و مهارت می‌شوند و برای پذیرش مسوولیت و یا پذیرش مسوولیت‌های جدید توسعه و پرورش می‌یابند.
- ۳- تغییرات رفتاری با هدف ایجاد نگرش نسبت به حرفه، از جمله‌ی اثربخشی‌های برنامه‌های آموزشی است.
- ۴- حفظ و تداوم ثبات و ارتقای رفتاری برای تطبیق با فضای شغلی از دیگر برون داده‌های برنامه‌های آموزشی است.
- ۵- ایجاد بالندگی و غنی‌سازی حرفه و حرفه‌آموز (دریانورد) از جمله‌ی اثرات برنامه آموزش برای توسعه‌ی منابع انسانی است.

۶- توسعه‌ی منابع انسانی از طریق آموزش و پرورش، از جمله‌ی روش‌های موثر برای رویارویی با چالش‌های مختلف پیش‌روی حرفه دریانوردی، همچون فرسودگی شغلی، فرسایش دانشی - روانی^۱ و ترک خدمت است.

به این ترتیب در وضعیتی که تمایل سایر متغیرهای اثرگذار بر مانده‌گاری دریانورد را به صفر نزدیک (و یا نادیده گیریم)، آموزش و پرورش منابع انسانی قادر است تا با به وسیله‌ی غنی‌سازی حرفه از طریق رشد و بهسازی ظرفیت‌های شخصیتی دریانوردان، ایجاد و یا حفظ نگرش‌های انگیزشی برخاسته از تمایل فرد به حرفه‌ی دریانوردی، ارایه آموزش‌ها برای حفظ و ارتقای سطح قابلیت‌های دانشی - روانی فرد دریانورد، ارایه آموزش‌ها برای تطابق سازی بین «فرد» و «حرفه»ی دریانوردی و تنظیم محتوای آموزش با هدف طرح‌ریزی راه‌کارها و پیشنهاد به فرد دریانورد برای برخورد و مقابله با عوامل تنش‌زایی که موجب تضعیف زمینه‌های مانده‌گاری دریانورد در حرفه می‌شوند، مبادرت به تقویت زمینه‌های مانده‌گاری دریانورد شود.

در همین زمینه، ضرورت دارد تا در کنار برنامه‌های پرورشی - آموزشی، به دیگر زمینه‌های تقویت‌کنندگی (انگیزه‌های شغلی، ارزشی)، با هدف ارتقای سطح علاقمندی‌های عاطفی، نگرشی و مستمر به کار و حرفه، نیز توجه گردد، چرا که موضوع تقویت مانده‌گاری دریانورد، یک موضوع چند وجهی و زنجیره‌ای از حلقه‌های به هم متصل است که حفظ و پایداری آن، بسته به حفظ و تقویت تک‌تک حلقه‌هاست.

برای پیاده‌سازی برنامه‌های آموزشی که موجبی برای تامین اهداف فوق باشد ضرورت دارد تا به محتواهای آموزشی زیر پرداخته شود.

- تقویت رغبت و تمایل به حرفه از طریق پهنه‌ی دانش روانشناسی و بهره‌برداری از این دانش.

^۱ - فرسایش به معنای عدم توانایی در دارا بودن اطلاعات و دانش برای انجام کار موفقیت‌آمیز و یا عدم توانایی ذهنی - روانی برای تطابق با شرایط کار (جو و فضای حرفه‌ای) است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- برگزاری کلاس‌های مشورت‌جویی، با الهام از روش آموزشی حساسیت‌آموزی.
- آموزش نظریه‌های رفتاری، شخصیت و جهت‌دهی به تفاوت‌های رفتاری - شخصیتی به سمت انتظارات حرفه‌ی دریانوردی از دریانورد.
- آموزش راهکارهای مقابله با چالش‌های ایجاد شده در فضای حرفه‌ای دریانوردی.
- آموزش راهکارها برای مقابله با استرس موردی.
- دغدغه‌های ذهنی نسبت به خانواده حین ماموریت دریایی، احساس فرسودگی و خستگی.
- آموزش راهکارها برای تقویت روابط فردی با محیط و روابط بین فردی.
- آموزش راهکارها برای پیاده‌سازی برنامه‌های تفریحی و سرگرمی در شناور، که منطبق با فرهنگ و ارزش‌های اخلاقی و مذهبی باشد.

۵-۱۱ توسعه‌ی مهارت‌های کار تیمی و هم‌سو کردن اهداف فردی با اهداف جمعی در حرفه‌ی

دریانوردی، چه اندازه می‌تواند در تقویت مانده‌گاری در حرفه دریانوردی موثر باشد؟

مقدمه و تحلیل موضوع

بخش قابل توجهی از سازماندهی در موسسه‌ها و سازمان‌ها را، موضوع توسعه‌ی مهارت‌های کار تیمی تشکیل می‌دهد و از آنجا که سازماندهی، نوعی فن‌آوری، یعنی دانش و مهارتی برای در کنار هم‌قرار دادن افراد انسانی، به نحوی که هر یک با انجام وظایف خود، باعث کسب هدف‌های سازمانی شوند تعریف می‌کنند، لاجرم بین سازماندهی و فن‌آوری، رابطه‌ی مستقیمی ایجاد می‌شود که پدیدار سازی و تقویت «کارتیمی» را، به عنوان یک فن‌آوری، در کنار سازماندهی قرار می‌دهد.

فن‌آوری سازماندهی، فنون و شیوه‌هایی را برای سازماندهی ابداع نموده است که یکی از روش‌های آن، پرورش مهارت «کارتیمی» است. کارتیمی، ناشی از ایجاد و بسط «فرهنگ کار تیمی» نتیجه می‌شود که برای «موفقیت در محیط‌های کاری» و در پاسخ به «چالش‌هایی که موسسه‌ها و سازمان‌ها» با آن‌ها مواجه هستند، مهم می‌باشد.

به این ترتیب، ضروری به نظر می‌رسد تا به لحاظ دسترسی به انتظارهایی که در ذیل آورده می‌شود، دامنه و حدود این «موضوع» و اثربخشی آن در حوزه‌ی دریانوردی با تاکید بر «تقویت مانده‌گاری» تشریح گردد.

• ماهیت و چیستی موضوع.

• جایگاه و نقش‌های اثرگذاری (با توجه به نوع سازمان‌ها و موسسه‌ها).

• چگونگی ارتباط موضوع با مسأله‌ی «تقویت مانده‌گاری دریانوردان در فضای شغلی - حرفه‌ای».

در واقع، برای تعیین شکل ارتباط موضوع «کارتیمی» با «مسأله‌ی تحقیق» و نحوه و دامنه‌ی اثر آن،

مناسب خواهد بود تا «فضای کنشی کارتیمی» برپایه‌ی «یافته‌های مطالعاتی»^۱ تدوین گردند.

❖ الگوی ایجاد و عملکردی کار تیمی (نشانه‌های مفهومی و معرفی‌ها).

^۱ - یافته‌های مطالعاتی حاصل از اسناد کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های انجام شده می‌باشد.

- منشا و سامانه‌های پدیدار سازی کار تیمی.

کار تیمی، برخوردار از ماهیتی «رفتاری - فن‌آموزی» است. به عبارتی، راهبردهای مشارکتی که محصول کار تیمی است، زمانی شکل‌پذیر و از معنا به عمل تبدیل می‌شوند که «کارکنان، به مهارت‌های مشارکتی، سطوح بالای مشارکت، نیاز بیشتر برای مهارت‌های میان فردی، گروهی، میان‌گروهی و مهارت‌های رهبری مجهز شوند» (۱۶).

دو واژه‌ی گروه و تیم، هرچند که به صورت مترادف به کار برده می‌شوند، اما تمایز این دو بسیار مهم است. تیم حالتی از گروه، ولی دارای مشخصاتی بیش از گروه‌های معمولی، شامل میزان تعهد بالا نسبت به اهداف مشترک و دارای «اتکا» و «کنش» متقابل به میزان بالا می‌باشد. تعریف مناسبی از این موضوع را «جان کاتزنباخ»^۱ و «داگلاس اسمیت»^۲ ارائه می‌دهند:

گروه عبارت است از تعداد کمی از افراد، با مهارت‌های مکمل و متعهد به منظوری مشترک، که مجموعه‌ای از اهداف عملکردی و رهیافت‌هایی که خود را نسبت به آن‌ها، به صورتی مشترک مسوول و پاسخ‌گو می‌دانند، به وجود می‌آورند.

با توجه به تعاریفی که از تیم و گروه ارائه می‌شود^۳، یک تیم، فقط متشکل از افرادی نیست که برای رسیدن به هدف و منظور مشترک با یکدیگر کار می‌کنند بلکه «تیم کاری» متشکل از افرادی با مهارت‌ها، دانش و تجربه‌های گوناگون است که متکی به یکدیگر بوده و دارای تعهدی دسته جمعی در زمینه‌ی رسیدن به اهداف تیم هستند، درجه‌ی اعتماد، اطمینان، تعهد، انسجام و هماهنگی یک تیم، بیشتر از یک گروه است. در تیم امکان بسیار زیادی وجود دارد که مهارت، تخصص و درجه و رتبه‌ی شغلی (و حتی هوش و دانش) افراد عضو با هم همسنگ نباشد، اما در برخورداری از عاملی بسیار مهم با یکدیگر، «مشترک و برابر» هستند و آن «تعهد تمامی اعضا» به «سازمان، حرفه و اهداف» آن است و همین تعهد اعضا، موجبی است تا دستیابی به نتایج مثبت برای کل سازمان، مقدم بر هر نوع ترجیح‌گذاری دیگر مثل ایجاد گروه در گروه برپایه‌ی تخصص، دوستی خانوادگی و فامیلی و روابط بین فردی باشد. به صورت خاص می‌توان، گروه و تیم را از یکدیگر،

¹ - Jon Katzenbach

² - Douglas Smith

³ - گروه کاری، متشکل از افرادی است که برای رسیدن به هدفی مشترک، گرد هم می‌آیند.

تیم کاری، متشکل از افرادی با مهارت‌ها و تجربیات مکمل یکدیگر است که برای رسیدن به هدف و منظوری مشترک، با یکدیگر کار می‌کنند و برای رسیدن به رسالت و مأموریت اصلی تیم، به یکدیگر تکیه می‌کنند.

تحت دو بخش تعاریف ویژه، تفکیک کرد و همین تفکیک نشان می‌دهد که گروه‌ها، بسیار راحت‌تر و سهل‌تر ساخته و پرداخته می‌شوند ولیکن شکل‌گیری تیم‌ها، به پیش‌زمینه‌ها و تفاوت گروه و تیم کارها را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

ردیف	موضوع	گروه		تیم		توضیح
		ضعیف	قوی	ضعیف	قوی	
۱	ارتباط میان اعضا	•	•			
۲	حمایت از افراد عضو	•	•			به صورت جمعی انجام می‌شود
۳	انگیزه و آرمان مشترک	•	•			یک تیم دارای هدف مشترک است
۴	ارتباط خصوصی و روابط بین‌فردی		•	•		به صورت باند بازی و دسته‌بندی خود را نشان می‌دهد.
۵	هم‌افزایی (سینرژی)	•	•			در گروه، گاه هم‌افزایی منفی شکل می‌گیرد.
۶	هویت‌سازی آشکار روابط	•	•			پنهان‌سازی روابط بین فردی و یا آشکارسازی آن.
۷	اعتماد به اهداف و انگیزه‌ی همکاران	•	•			درک نقش و وظایف برای برقراری روابط با دیگران.
۸	قبول و پذیرش افراد جدید	•	•			گروه سعی در حفظ ثبات راه و رسم خود دارد و تیم کوشش دارد تا نوآوری ایجاد کند.
۹	انجام کاری - حرفه‌ای برای نتیجه‌گیری از کار	•	•			گروه غیروابسته و تیم در وابستگی بین فردی کار می‌کند.
۱۰	مشارکت و هم‌اندیشی برای تعیین اهداف (تصمیم‌سازی)	•	•			اعضای تیم سازگاری بین فردی برای تعیین اهداف دارند.
۱۱	مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری	•	•			در یک گروه، تطابق‌سازی و هم‌رنگ شدن با جماعت در برابر دستیابی به نتایج مثبت، اهمیت بیشتری دارد.
۱۲	احساس مالکیت بر کار	•	•			تعهد به اهداف سازمانی ناشی از احساس مالکیت بر کار است.

لذا و با توجه به فرایندها، پیش‌زمینه‌ها و عناصر فوق، می‌توان اذعان کرد که منشا و سامانه‌های پدیدارسازی «کارتیم‌ها» (تیم‌های کاری)، نه دستوری و تکلیفی و نه انشایی (بخش نامه‌ای) و ساختاری

است، بلکه شکل‌گیری آن، به صورت عملی - اقدامی، ناشی از «بسط، ترویج و توسعه‌ی فرهنگ کار تیمی» است.

لزوم ایجاد تیم‌ها، بدون این‌که «علت تشکیل دانسته شود» و یا «قابلیت و ظرفیت آن» وجود داشته باشد، به صورت عملی امکان‌پذیر نیست و همین ماهیت «فرهنگ»ی این موضوع را منعکس می‌سازد.

بخشی از این فرهنگ‌سازی، ایجاد لوازم برای «تیم‌سازی» است که با گروه‌سازی متفاوت است. تیم زاده‌ی اعتماد، درک مقابل و مشارکت‌اندیشی است و از این منظر، گاه برخوردار از مشخصه‌ی اصلی «آموزش» می‌شود.

به این ترتیب، منشا و سامانه‌های پدیدارکننده‌ی کار تیمی، به دو موضوع «فرهنگ‌سازی» و «آموزش و پرورش» ارتباط می‌یابد که برای «کسب موفقیت» در مقابل «چالش‌هایی که موسسه‌ها و سازمان‌ها» با آن مواجه هستند. از این فن‌آوری سازماندهی بهره‌برداری می‌شود.

- پهنه‌های اثرگذاری و دامنه‌ی عمل کار تیمی.

تشکیل تیم‌های کاری و توسعه‌ی مهارت‌های کار تیمی با هدف دسترسی به مزایای کوتاه، میان و بلند مدت صورت می‌پذیرد. انجام آن مستلزم صرف هزینه‌های بالایی است. دامنه این هزینه‌ها در برنامه‌های کوتاه‌مدت، به ویژه برای مزایا و اهداف مرحله‌ای (اهداف کوتاه‌مدت)، به طور تقریبی بالاست. هزینه در خصوص وضع مشوق‌ها برای پرداختن به کار تیمی، بالا رفتن حقوق کارکنان، افزایش هزینه‌های آموزشی و صرف زمان برای برگزاری جلسات از آن جمله است. لیکن مقایسه‌ی هزینه‌ها با دستاوردها، حکایت از صرفه و صلاح انجام این هزینه‌ها را دارد. در مجموع «دامنه‌ی عمل کار تیمی» شامل موارد زیر است.

- در تلاش برای از بین بردن موانع باز دارنده‌ی کاری، استفاده از مشارکت کارکنان که در سامانه‌ی کار تیمی پدیدار می‌شود. ضروری به نظر می‌رسد. حاصل از این نوع همکاری، انتظار است تا نتایج سودمندی در دستاوردهای سازمانی، همچون بهره‌وری، خودگردانی و آزادی عمل کارکنان و همکاری متقابل به دست آید.

- تیم کاری، دارای این ماهیت است که برای انجام کارها، به قصد رسیدن به اهداف سازمانی (تا اندازه‌ای)، به همدیگر اتکای متقابل دارند.
- به یکدیگر کمک نموده و در پناه «اعتماد به نفس»، «درک متقابل» و توسعه‌ی روابط عاطفی بین فردی، میل به حل مشکل و پیشرفت دارند.
- کوشش در ایجاد طیف گسترده‌تری از عقاید، همکاری‌ها، هم‌افزایی‌ها و مشارکت‌اندیشی‌ها و همچنین جبهه‌گیری آرمانی و مثبت از «صنف و حرفه‌ی» خود دارند.
- ریسک بیشتری را در مقایسه با کار انفرادی تحمل می‌کنند و به یکدیگر انگیزه‌ی کاری می‌دهند.
- تیم‌های کاری باعث می‌شوند تا «احساسات و عواطف فردی» به صورت باز آرایه شوند.
- همکاری، هم‌اندیشی و هم‌افزایی از جمله‌ی پهنه‌های اثرگذاری و دامنه‌ی عمل کارهای تیمی است.

– تیم‌های موفق در برگیرنده‌ی برون داده‌های زیر هستند:

- دارای هدف‌های مشخص و ارزشمندی هستند (ناشی از فرهنگ‌سازی تیمی است).
- در یک تیم ضرورت پشتیبانی افراد از یکدیگر به خوبی درک می‌شود (کنش متقابل رفتاری وجود دارد).
- افراد وضع مطلوب را می‌دانند (ناشی از آموزش و پرورش سازمانی است).
- همکاری افراد با یکدیگر تعریف شده است و هر یک کار خود را در ارتباط با دیگری به خوبی می‌دانند (روابط کاری تعریف شده است).
- تیم و اعضای آن با «ساختار انضباطی» آشنا هستند و ساختار انضباطی، ناظر بر رفتارهاست (این وضعیت ناشی از انضباط درون سازمانی شکل می‌گیرد).
- اعضا به جای رقابت با یکدیگر همکاری و مشارکت‌اندیشی می‌کنند.
- اعضا برای دستیابی به سطوح بالاتر عملکردها، یکدیگر را مورد تشویق قرار می‌دهند.

- ارتباط میان اعضا بسیار بالاست و از انتقادات حمایت می‌شود.
- تصمیم‌ها، برخاسته از توافق جمعی است.
- اعضا از مسیر اصلی خود که بینش اصلی تیم است منحرف نمی‌شوند و همیشه رسالت اصلی تیم را مدنظر دارند.

- کار تیمی و اهمیت‌گذاری به نقش‌های فردی و روابط بین گروهی

وجود تیم کارها، روشی برای اهمیت‌گذاری به نقش‌های فردی و اهمیت‌گذاری به روابط بین گروهی است. به طور اساسی، تعلق به یک تیم (یا یک گروه) که متمایز از نفوذ اجتماعی باشد، ناشی از «فرهنگ» است و پیشتر نیز توضیح داده شد که پرداختن به کار تیمی، برخاسته از زمینه‌های فرهنگی و فرهنگ سازمانی است.^۱

به طور کلی، تیم‌ها (و یا گروه‌ها) نظام‌هایی فراهم می‌آورند که متمایز از قواعد و هنجارها، حتی می‌توانند افراد فرهنگ‌های مختلف را متحد کنند.^۲ اعضای یک تیم (و یا یک گروه) و در طول زمان، تعامل و ارتباط‌هایی را بین خود، بین خود و محیط، بین خود و اهداف سازمانی به وجود می‌آورند که مخصوص خود آنهاست و پی‌آمدهای این نقش‌ها و روابط بین گروهی و بین فردی، پدیدارسازی و ایجاد یک سری «ویژگی‌ها، علاقمندی‌ها و تعهدات عاطفی و نگرشی» از یک سو و از سوی دیگر، شکل‌گیری «رفتاری مشابه» است. ساخت تیم (تیم‌سازی) از طریق هنجارهایی که آن را هدایت می‌کنند (فرهنگ سازمانی، آموزش، اهداف مشترک) هم‌چنین از طریق نقش‌ها و موقعیت‌هایی که اعضای آن به دست می‌آورند، تعریف می‌شود. ساخت تیم (و گروه) است که روابط بین فردی اعضا و روابط بین گروهی آنان را تقویت و افراد را برای اداره‌ی

^۱ - لطفاً رجوع شود به همین بخش، الگوی ایجاد و عملکردی کار تیمی - منشا و سامانه‌های پدیدار سازی کار تیمی - که طی آن آورده شد منشا و پدیدار سازی کار تیمی به دو موضوع فرهنگ سازی، آموزش و شناخت چالش‌ها ارتباط می‌جوید.

^۲ - منبع شماره ۱۴ ص ۴۶.

امور محوله، حل چالش‌های شناخته شده و در جهت دسترسی به هدف‌های سازمانی، برخوردار از نگرش بر مبنای «مشارکت رفتاری» می‌کند.

«نقش‌ها» به عملکردهایی اطلاق می‌شود که افراد تیم بر عهده دارند. به عبارتی، «نقش» همان «انتظار تعریف شده‌ای» است که در «رفتار» فرد عضو تیم مشاهده می‌شود. به طور کلی، با دو نقش اصلی برای افراد، مفهوم نقش در سازمان‌ها را توصیف می‌کنیم، یکی، نقشی که به طور مستقیم به فعالیت فرد در محیط کار مربوط می‌شود و دیگری نقشی صرفاً فردی، شخصیتی، عاطفی که برخاسته از ویژگی‌های فردی و صفات شخصیتی است. به عنوان مثال، فرد از حیث شخصیتی، فردی برون‌گراست و بر این اساس برخوردار از سطح بالای ارتباط جویی با دیگران است و از این طریق سعی دارد تا فعالیت‌های مرتبط با نقش سازمانی خود را با تعامل مثبت و برقراری ارتباط کاری قوی با دیگران حل و فصل کند.

کوشش آن است تا در تیم‌های کاری، «تعارض نقش» شکل نگیرد و یا در شرایط بروز تعارض نقش، که به طور معمول در «گروه‌های کاری»، بیش از «تیم‌های کاری» خود را نشان می‌دهد، بلافاصله با «موقعیت‌های مساله‌ساز» برخورد شود.

علت آن که، در گروه‌های کاری تعارض نقش بیش از تیم‌های کاری است، به موضوع تعارض‌های میان نقشی و درون نقشی بازگشت دارد. به طور معمول در گروه‌های کاری فرد نمی‌داند یا نمی‌تواند به صورت همزمان به تقاضاها پاسخ دهد و یا آن‌که، خود را ملزم نمی‌بیند تا به انتظارهای متمایزی که به طور همزمان و یا با فاصله مطرح می‌شود، بپردازد.

در حالی که در تیم‌های کاری، چون خود فرد، در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری مشارکت دارد و ضمن آن، از وی حمایت جمعی به عمل می‌آید، لاجرم، فرد با تعارض نقش رو به رو نمی‌شود، ضمن آن‌که، نقش فرد، نقشی تعریف شده و در فرایند کلی فعالیت تیم، دارای جایگاه مشخص است و فعالیت فرد، نه برای فردی دیگر بلکه برای دسترسی به آرمان و هدف تیم است.

- علت اهمیت تیم‌ها و دلایل استفاده

از جمله‌ی علت‌های مربوط به تشکیل تیم‌ها و یا دلایل استفاده از آن‌ها را باید در «ایجاد موازنه‌ی کارایی و عناصر رفتاری» دید. پژوهش‌های پویایی گروهی که بر مبنای اصول روان‌شناسی «گشتالت»^۱ بنا شده است به طور خلاصه این نکته را مطرح می‌سازد که: «مجموع، از جمع اجزا، بیشتر است» و مفهوم این جمله چنین است که: تیم‌های کاری، شخصیت متمایزی را به دست می‌آورند که جانشین مجموع شخصیت‌های اعضای آن تیم می‌شود.

در تیم‌ها، سه مفهوم در کنار یکدیگر بنا می‌شوند. احساس، فضا و هدف‌های تیمی.

اهمیت تیم‌ها، بسته به این نکته است که رفتار افراد درون فضا‌های تیمی، تا حدی از طریق کنش متقابل و رفتار تیمی تعیین می‌شود. به بیانی دیگر، تحرک پویا و تعاملی خاص شکل می‌گیرد که منجر به «پویایی تیمی» می‌شود.^۲ بنابراین، کار تیمی یک فرایند است و نه یک هدف. پس، تیم‌ها، زمانی می‌توانند شکل گیرند که نیاز به همکاری و به اشتراک گذاردن مساله (و یا مشکل) با دیگران احساس شود. تیم‌ها، برای هر نیاز سازمانی، و یا هر موقعیتی، به وجود نمی‌آیند و به عبارتی نمی‌توان برای پاسخ به هر نیاز سازمانی، بلافاصله تیم تشکیل داد. این اقدام بیشتر شبیه به تشکیل گروه می‌باشد و لذا، تشکیل تیم می‌تواند زمان و انرژی را هدر دهد.

به این ترتیب، تیم‌ها زمانی باید تشکیل شوند که:

- برای پاسخ به چالش‌هایی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند.
- برای پاسخ به وضعیت‌های واقعی که تک‌تک افراد جوابی برای آن‌ها ندارند.
- برای مقابله با چالش‌ها و تغییراتی که در ساختار و فرایندهای کاری و انتظارات جامعه از سازمان‌ها

به وجود آمده است.

^۱ - Gestalt

^۲ - پیشتر، توضیح داده شد که رفتار، تابعی است از شخصیت به اضافه‌ی محیط.

$$B = f(P, E)$$

$$B = \text{Behavior} \quad , \quad P = \text{Personality} \quad , \quad E = \text{Environment}$$

- پاسخ به تغییرات ناشی از قوانین و سیاست‌های ملی و بین‌المللی، عوامل اقتصادی، رقابت و انتظارات متنوع مشتریان و که تقاضای بیشتری را برای اثربخش بودن مدیریت به وجود آورده‌اند.^۱
- در شرایط حاضر و برای پاسخ به چالش‌ها، توجه اصلی مدیران، تمرکز بر سیستم‌ها، فرایندها، فرهنگ‌سازی و ایجاد انگیزه شده است. همچنین ضرورت بهره‌برداری از «فن‌آوری سازماندهی» سبب شده است تا به سمت ایجاد و تقویت «ساختارهای تیمی» متمایل و در نهایت، «فرهنگی» را توسعه دهند که مشوق «کار تیمی» باشد.

ناشی از این موضوع، تشکیل پنج دسته از تیم‌ها، در حال حاضر می‌تواند در جریان باشد.^۲

۱- تیم‌های حل مساله و چالش^۳

۲- تیم‌های بهبود فرایند^۴

۳- تیم‌های کاری خودگردان^۵

۴- تیم‌های فرابخشی^۶

۵- تیم‌های توسعه‌ای^۷

^۱- به عنوان مثال انتظار بین‌المللی آن است تا «مدیریت سازمان‌های دریایی و کشتیرانی» کشورها، بر طول مدت «مانده‌گاری دریانورد»، به لحاظ هزینه‌های بالای آموزش و خدمات و تجهیزات، بیفزایند و به طروق شایسته و مناسب، مانع ترک خدمت دریانوردان شوند.

^۲- موارد ۱ الی ۴ حاصل از مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای و نوع پنجم (تیم‌های توسعه‌ای) از جمله برون‌دادهای حاصل از بررسی موضوع به توسط این تحقیق است (ودادی - حمید).

^۳- تیم‌های حل مساله، عمر موقتی دارند و برای حل مساله و چالشی که به طور ناگهانی به وجود می‌آید، تشکیل می‌شوند.

^۴- این نوع تیم برای بررسی مستمر و دایمی وضعیت‌ها و موقعیت‌های سازمانی تشکیل می‌شوند. به طراحی مجدد، بهبود بخشیدن و ساده و موثر کردن فرایندها می‌پردازند.

^۵- تیم‌هایی هستند که برای اداره کردن کار خود به وجود می‌آیند. این تیم‌ها با برنامه‌ریزی و انتخاب اعضای موثر، اقدام به طرح‌ریزی و اجرا می‌کنند.

^۶- تیم فرابخشی، متشکل از افرادی است که سایر بخش‌ها و واحدهای سازمانی را نیز شامل است و به منظور حل مساله و برخورد با چالش تشکیل می‌شوند که کل سازمان را در بر گرفته است. مشخصه‌ی اصلی آن‌ها، «هدف‌گرا بودن» آن‌هاست.

^۷- تیم‌های توسعه‌ای، با هدف توسعه‌ی نگرش‌های رفتاری، مشارکت و هم‌اندیشی و به صورتی مستمر و حرفه‌ای، ایجاد می‌شوند. این نوع تیم‌ها نیز در کل سطح سازمان، نسبت به هدف مشخص، شکل گرفته و ایجاد می‌شوند.

- محتوای اصلی تشکیل تیم‌های توسعه‌ای^۱ و اهداف اصلی.

به طور کلی هدف از تشکیل تیم‌های کاری و تبیین مهارت‌های کار تیمی، نشانگر نیاز مدیران (کارفرمایان و کارکنان) برای دسترسی به راه‌حل‌های جدیدتری برای ایجاد «موازنه بین کارآیی و عناصر رفتاری» است. نیاز است تا کارشناسان منابع انسانی، به تغییر روابط اجتماعی و فنی، با تاکید بر فن‌آوری سازماندهی، توجه کنند و به این وسیله به انتظارات متغیر از کار، پاسخ دهند.

بهبود زندگی کاری، غنی‌سازی کار، گسترش دامنه‌ی مشارکت اندیشی، توجه به انگیزه‌های کاری و پرورش روحیات خودشناسی شغلی و تعالی فردی - شخصیتی، از جمله‌ی اهداف برای توسعه‌ی روابط و مهارت‌های حرفه‌ای در حوزه‌ی منابع انسانی است.

محتوا و اهداف اصلی تشکیل تیم‌های توسعه‌ای، وسعت بخشاندن به نگرش‌ها و رویکردها به کار و بهبود مهارت‌ها در زمینه‌ی روابط انسانی و تعامل با جو و فضای کار است. کوشش آن است تا بر اثر توسعه‌ی مهارت‌های کار تیمی به نتایج زیر توجه شود:

- بهبود شیوه‌ها و روش‌های کاری.
- انعطاف‌پذیری در برابر شرایط سخت کار
- توسعه‌ی مهارت‌های فردی و روابط بین فردی با محیط کار.
- توسعه‌ی کیفیت بهره‌برداری از قابلیت‌های شخصیتی.
- توسعه‌ی حمایت‌ها و یادگیری‌ها برای حل مشکلات کاری.
- توسعه‌ی مشارکت افراد در محیط کار (همکاری و هم‌افزایی).
- کاهش شکایت‌ها و تامین رضایت شغلی.
- تقویت نگرش‌ها به حرفه، که لازمه‌ی ایجاد مثبت اندیشی نسبت به حرفه‌ی دریانوردی است.

مروری بر یافته‌های مطالعاتی و شناخت تناسب با توجه به ابعاد شغلی - حرفه‌ای جامعه‌ی دریانوردی مهارت کار تیمی و برون‌دادهای حاصل از پیاده‌سازی آن، که بنا بر سوابق و پیشینه‌ها قابل گواهی است، در

^۱ - تیم‌های توسعه‌ای، نمونه ویژه‌ای از تیم‌هاست که خروجی و نتیجه‌ی منحصر خروجی مطالعات این تحقیق می‌باشد. به طور معمول اسناد کتابخانه‌ای، چهار نوع تیم‌های حل مساله، بهبود فرایند، خودگردان و فرابخشی را مطرح می‌کنند. در حوزه‌ی دریانوردی، آموزش و فرهنگ‌سازی کادر شناور، در این‌که خود را به مثابه‌ی یک تیم ببینند، از طریق تشکیل تیم‌های توسعه‌ای امکان‌پذیر است.

چارچوب پایگاه‌های شغلی شناخته شده عمومی، به عنوان یک فن‌آوری سازماندهی و برای سازمان‌های اداری، تولیدی و خدماتی تعریف شده است. منظور از پایگاه‌های شغلی شناخته شده عمومی، فضاهایی است که به طور عمده آن‌ها را در قالب تاسیسات صنعتی - تولیدی، کارخانجات تولیدکننده کالاها، مصرفی، صنایع واسطه‌ای، سازمان‌های اداری، موسسه‌های ارائه دهنده خدمات عمومی - برنامه‌ای و شرکت‌های چندملیتی که به ارائه خدمات صنعتی، اکتشافی و تولیدی با تجمیع واحدهای دیگر صنعتی، می‌شناسیم. ویژگی این فضاهای شغلی علاوه بر ثبات مکان کار و حدود فاصله‌ی تعریف شده بین مکان زندگی شخصی با مکان شغلی، وجود مسایل مرتبط با دامنه‌ی عملیات صنعتی، تولیدی، تجاری، بازاریابی، رقابت و تبلیغات، خرید (مواد اولیه و خدمات) و فروش (بازار شناسی و تامین مشتری) است.

این نوع از فضاهای شغلی، به وجه مستمر، درگیر با چالش‌هایی هستند که به طور عمده دارای رویکرد اقتصادی (مشکلات کسب و کار)، سیاستگذاری تولیدی، جهت‌گیری برنامه‌ای برای بازار و مسایل رقابتی است. به عنوان مثال، واحد فروش یک تاسیسات تولیدی، با موضوع رقابت یک تولیدکننده جدید رو به رو می‌شود که کالاها، تولیدی خود را با قیمت رقابتی و در حد انبوه، همراه با لحاظ مزیت تخفیف برای سقف‌های خرید به تازه‌گی وارد بازار کرده است. این چالش، به عنوان یک مساله‌ی جدی، واحد فروش موسسه‌ی تولیدی را تهدید کرده و به الزام وی را برای حل این چالش، به سمت تشکیل یک تیم کاری مرکب از برنامه‌ریزان تولید، خرید مواد اولیه، کارشناسان مدیریت هزینه، مدیریت فروش و مدیریت بازاریابی می‌کند. در واقعیت امر، موضوع نگرش کار تیمی بر این ماهیت است که در تئوری تشکیل تیم‌های کاری، اصل وجود یک هدف^۱ و یا یک مساله و «چالش‌های تهدیدکننده»، از جمله‌ی متغیرهای مداخله‌گر است. تیم‌سازی موردنظر در مثال فوق که برخاسته از تجربه‌ی I.B.M است، نشان می‌دهد که تدارک تیم، زمانی اتفاق می‌افتد که گروهی از افراد، با مهارت، دانش، تحصیلات، تجربه‌ها و تخصص‌های «مکمل» یکدیگر، برای دستیابی به هدفی مشترک و معین، متعهد شوند.

^۱ - ارتقای کارآیی و بهره‌وری، مدیریت هزینه، توسعه‌ی مشارکت و همکاری درون سازمانی و ... از جمله‌ی اهداف است.

ملاحظه می‌شود که کلید اصلی هر فعالیت تیمی، مقصود و هدفی واضح و روشن است و در هر حال باید توجه داشت که تیم‌سازی در تمامی موقعیت‌ها مناسب و کارساز نیست. به عبارتی برای انجام کار تیمی، تشکیل جمعی از افراد که دارای اهداف شغلی مشترکی هستند، لازم است. فرایند و ارتباط مطالب فوق را می‌توان به شرح نمایه‌ی فرایند و رابطه‌ی تشکیل تیم‌های کاری خلاصه کرد.

فرایند و رابطه‌ی تشکیل تیم‌های کاری

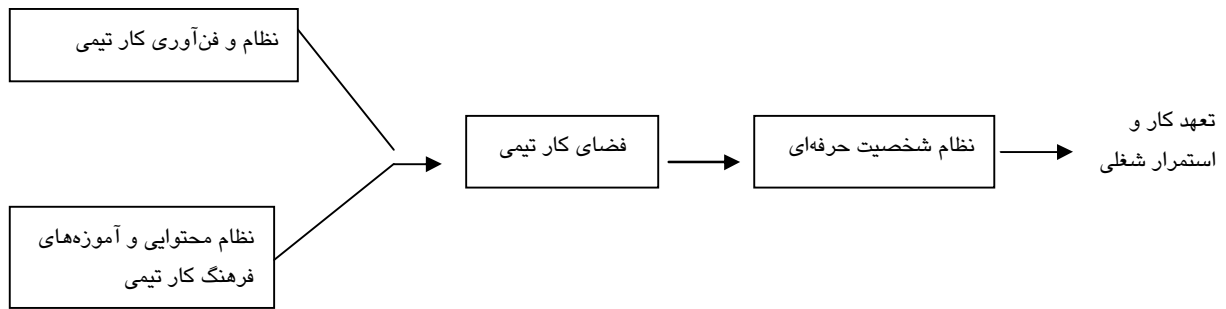
مقاصد و راهبردها	پایگاه‌های کار تیمی
<ul style="list-style-type: none"> • حل چالش‌ها و مساله‌های پیش روی فعالیت. • کشف و احصای راه‌های بهره‌وری بالاتر • توسعه‌ی مشارکت و هم‌اندیشی و هم‌کاری 	<ul style="list-style-type: none"> • سازمان‌های اداری، تولیدی، خدماتی با برخورداری از ویژگی‌های ثبات مکانی، ثبات بین مکان زندگی و کار. • دارای پهنه عملیات صنعتی، تولیدی، تجاری، بازاریابی، رقابت و تبلیغات، خرید مواد اولیه و فروش کالا و خدمت. • به طور کلی در ارتباط با موضوع کسب و کار.
مقاصد و راهبردها	ضرورت تشکیل تیم
<ul style="list-style-type: none"> • برطرف نمودن چالش از طریق تفکر جمعی و تیمی. • احصا و کشف راهکارها. • توسعه‌ی انگیزه‌های شغلی. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود یک چالش که مانع کسب و کار است. • وجود یک چند انتظار هدفی. • توسعه‌ی کیفیت زندگی شغلی و غنی‌سازی آن.
مقاصد و راهبردها	پیش‌زمینه‌ها برای تشکیل تیم‌ها
<ul style="list-style-type: none"> • تبیین پیش‌زمینه‌ها «فرهنگی و آموزشی» برای ایجاد و توسعه‌ی تیم. 	<ul style="list-style-type: none"> • آیا جو و فرهنگ سازمانی از تشکیل تیم‌ها حمایت می‌کند؟ • برای چه هدف، مساله و چالشی نیاز به تشکیل «تیم‌کاری» است؟ آیا به وسیله‌ی تیم حل می‌شود؟ • آیا مدیریت بر مبنای اصل نافذ تصمیم‌مدیریت به تشکیل تیم اعتقاد دارد؟ • آیا تشکیل تیم مناسب است؟ • آیا نیاز اعضا برای رفع مشکل، تشکیل تیم است؟ • آیا تشکیل تیم تحت فشارهای کاری نامتعارف انجام می‌شود؟

لذا و با توجه به نمایه (فرایند و رابطه‌ی تشکیل تیم‌های کاری)، به نظر می‌رسد که در وهله‌ی اول، ماهیت و تعریف‌شدگی تیم‌های کاری با موضوع حرفه‌ی دریانوردی که به مسایل چالشی برخاسته از مسایل عاطفی، نگرش‌های فردی به کار، سختی حرفه به لحاظ اجبار در تحمل دوری از جامعه‌ی عمومی و فضای خانوادگی، محرومیت نسبی، جهت‌گیری رفتاری منطبق با فضای کاری (شناور) که شامل افسردگی، فرسودگی شغلی، اضطراب و استرس، شکل‌گیری روحیات منفی روانی و تعارض شخصیتی باز می‌گردد، بیگانه باشد و در مرتبه‌ی دوم، به صورت عملی، شکل‌گیری کار تیمی، به صورت آنچه که در یک موسسه‌ی متعارف (منظور پایگاه‌های شغلی شناخته شده‌ی عمومی که آن‌ها را در قالب تاسیسات صنعتی - تولیدی، کارخانجات و سازمان‌ها با طیف گسترده منابع انسانی و اهداف متنوع و کثیر عملکردی می‌شناسیم) اتفاق می‌افتد، قابل پیاده‌سازی در یک شناور نباشد. از این‌روی و با توجه به رویکردهای نگرشی جامعه‌ی نمونه آماری، در چارچوب موارد زیر، موضوع کار تیمی، قابل طرح می‌باشد.

- منزلت آفرینی بین اعضای تیم ناشی از نقش و شغل در فضای شناور.
- منزلت آفرینی عاطفی در قالب دوستی‌های بین فردی و کوشش برای حفظ آن (در چارچوب یک تیم‌کاری).

- منزلت آفرینی رفتاری در قالب حفظ ارتباط کاری بین اعضای تیم، به جای حفظ ارتباط کاری با شغل. به عبارتی، «منزلت دوستی و تیمی» به جای ارتباط شغلی بنشیند.
- توسعه‌ی همدلی بین سه عامل فرد، دوستان همکار، شناور.
- ترجیح نسبی لذت بردن از جمع (تیم) و دوستی‌های ناشی از محیط کار.
- توسعه‌ی تعامل مثبت با شغل از طریق برقراری تعامل مثبت با همکاران.
- ایجاد اهداف جمعی برپایه‌ی هم‌فکری، هم‌گامی، همدلی، هم‌راستایی و شیفتگی و خودانگیختگی در محیط کار که باعثی برای ترجیح فضای شغلی بر دیگر اهداف شود.

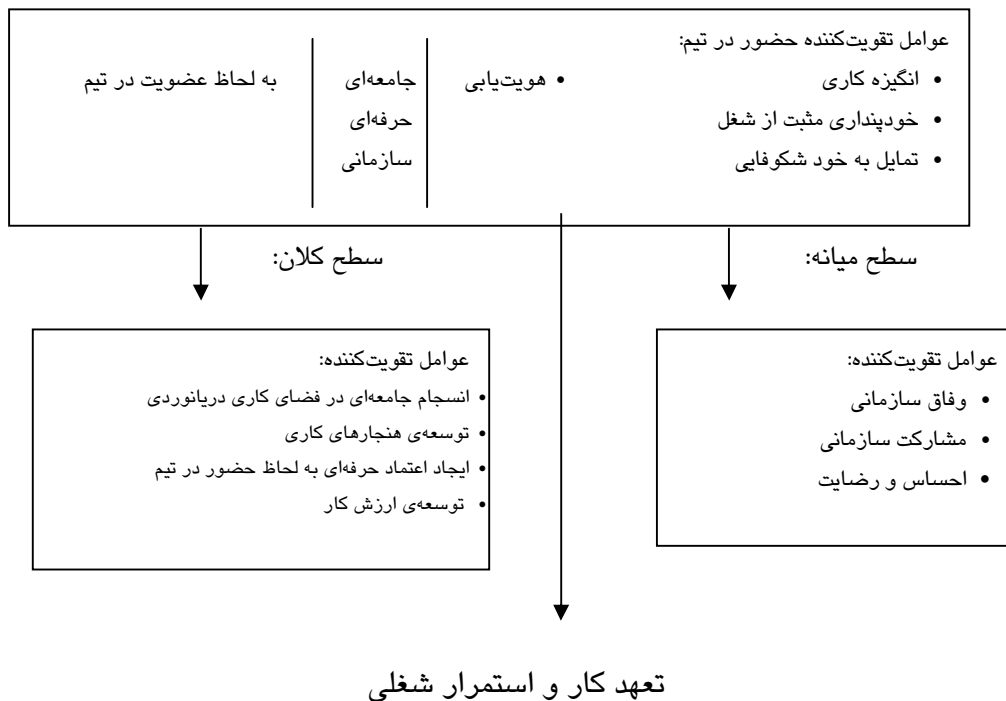
با توجه به این نکات، می‌توان نتیجه گرفت که هدف از توسعه‌ی مهارت‌های کار تیمی در فضای شغلی - حرفه‌ای دریانوردی، بهره‌برداری از «مزایای محتوایی» و «ویژگی‌های خصلتی - ماهیتی» این فن‌آوری سازماندهی است، تا تکیه بر نظم ساختاری و ابعاد فیزیکی و قالبی آن که در موسسه‌های متعارف اتفاق می‌افتد. به عبارتی، انتظار است تا با پیاده‌سازی ارزش‌های محتوایی تیم کارهای شغلی - حرفه‌ای، مزایای محتوایی و ویژگی‌های خصلتی - ماهیتی، باعث پرورش نظام شخصیت حرفه‌ای شده و منجر به توسعه‌ی تعهد به کار و استمرار شغلی در حرفه‌ی دریانوردی شود.



الگوی اثر نظام و فن‌آوری کار تیمی بر تعهد کار و استمرار شغلی در حرفه‌ی دریانوردی

مطابق نمایه‌ی الگوی اثر نظام و فن‌آوری کار تیمی بر استمرار شغلی، انتظار است تا برپایه‌ی نظام و فن‌آوری کار تیمی، که ناشی از نظام فرهنگی (ترویج فرهنگ کار تیمی) و آموزش (در بعد پرورشی) می‌باشد، فضای کار تیمی باعث شکل‌گیری نظام شخصیت، برای ابقای تعهد به کار و باعث استمرار شغلی و ماندگاری دریانورد شود. سطح‌های این تاثیرگذاری را می‌توان به شرح زیر، بیان کرد.

سطح خرد:



«الگوی سطح‌های اثرگذاری تیم‌های کاری»

یافته‌ها و نتایج موردی با تاکید بر حوزه‌ی شغلی - حرفه‌ای جامعه‌ی دریانوردی

در این بررسی، با تامل بر نظریه‌ها و بررسی‌های مطالعاتی - تجربی، نکات کلیدی و مرجع زیر قابل

استخراج باشد.

۱- مصادیق قابل بهره‌برداری از فن‌آوری کار تیمی در فضای کار در دریا (شناور).

ردیف	ابعاد	نقش، اثر و مفهوم راهبردی	ارتباط با حوزه‌ی دریانوردی
۱	نظام محتوایی و آموزه‌های فرهنگی کار تیمی	تقویت و توسعه‌ی هویت حرفه‌ای	<ul style="list-style-type: none"> پرورش الگوی تعهد کار بر اساس پرورش شخصیت و رفتارهای فردی و بین فردی.
۲	موازنه‌ی بین عناصر رفتاری و کارآیی از طریق کارهای تیمی	بهبود زندگی کاری و غنی‌سازی کار و دامنه‌ی مشارکت اندیشی	<ul style="list-style-type: none"> پرورش انگیزه‌های کاری انعطاف‌پذیری در برابر شرایط سخت کار. توسعه‌ی مهارت‌ها و کیفیت بهره‌برداری از قابلیت‌های شخصی.
۳	فن‌آوری سازماندهی از طریق تیم‌های کاری.	تمرکز بر سیستم‌ها، فرایندها، فرهنگ‌سازی و ایجاد انگیزه در فضای شغلی.	<ul style="list-style-type: none"> توسعه‌ی روابط بین فردی و رابطه‌ی فرد با محیط و فضای شغلی.
۴	هدف از تیم‌های کاری	برخورد با موقعیت‌های مساله‌ساز	<ul style="list-style-type: none"> تقویت نقش حرفه‌ای و جلوگیری از تعارض نقش.
۵	هنجارها و نظام تیم‌های کاری	نقش‌های فردی و رابط بین گروهی	<ul style="list-style-type: none"> اتحاد و همگرایی بین افراد در فضاهای شغلی جدای از قواعد و هنجارها.

الگوی قابلیت بهره‌برداری از فن‌آوری کار تیمی در فضای

۲- سنخ‌شناسی موضوع‌های قابل تسری از مزایای کار تیمی به فضای کار در دریا

با توجه به تعاریف زیرنویس برای هر یک از نقش‌ها، میزان و سطح موضوع‌های قابل تسری از مزایای کار تیمی به فضای کار دریا، برگرفته از دیدگاه جامعه‌ی آماری نمونه، به شرح نمایه‌ی زیر می‌باشد.

بدون اثر	نقش عادی ^۴	نقش کمکی ^۳	نقش با نفوذ ^۲	نقش راهبردی ^۱	فضای کار در دریا / فضای کار تیمی
بدون پاسخ	متوسط	متوسط	کم	بسیار کم	ایجاد هویت حرفه‌ای
بدون پاسخ	متوسط	کم	بسیار کم	بسیار کم	بهبود زندگی کاری
بدون پاسخ	متوسط	زیاد	کم	کم	فرهنگ‌سازی و ایجاد انگیزه
بدون پاسخ	زیاد	زیاد	کم	متوسط	برخورد با موقعیت‌های مساله‌ساز
بدون پاسخ	زیاد	زیاد	زیاد	زیاد	تقویت نقش‌های فردی و روابط بین گروهی

^۱ - بر رفتار فرد به طور کامل نظارت و کنترل و به جهت‌دهی ذهنی - نگرشی دریانورد و تعیین اهداف اثر دارد.

^۲ - در ایجاد پیوستگی و هماهنگی بین فرد و حرفه و برانگیختن انگیزه حرفه‌ای (تعهدات شغلی) موثر است.

^۳ - در کنار دیگر متغیرها، دارای نقش و اثر کمکی است و به برخی از انتظارهای شغلی در فضای شناور پاسخ می‌دهد.

^۴ - در اجرای برنامه و وظایف روزانه و ایجاد دلبستگی بین فردی و همکاری جمعی موثر است.

یافته‌های حاصل از سنخ‌شناسی موضوع‌های قابل تسری نشان می‌دهند که تاکید بر کار تیمی می‌تواند به ترتیب بر تقویت نقش‌های فردی و روابط بین گروهی (۱۶ امتیاز)، برخورد با موقعیت‌های مساله‌ساز (۱۳ امتیاز) و فرهنگ‌سازی و ایجاد انگیزه (۱۱ امتیاز) موثر باشد^۱.

پرورش تیم‌های کاری در سطحی متوسط می‌تواند دارای مزیت ایجاد هویت حرفه‌ای بهبود زندگی کاری به عنوان نقش‌های کمکی و عادی باشد.

در مجموع، تشکیل تیم‌های کاری، با این هدف که منجر به تقویت نقش‌های فردی و روابط بین گروهی گردد، مورد تایید جامعه‌ی نمونه‌ی آماری است که حامل هر چهار نقش اصلی راهبردی، با نفوذ، کمکی و عادی می‌تواند باشد.

۳- شکل‌گیری هم‌پیمان‌های حرفه‌ای - شغلی.

۱-۳ از نظر جامعه‌ی آماری، مناسب خواهد بود تا کادر شناور، در قالب دریافت آموزش‌های مرتبط با تیم‌های کار، برپایه‌ی اصول پردازش و ایجاد تیم‌ها، هماهنگی و همکاری بین خود را تقویت کنند.

تقویت نگرش کادر شناور بر محور فرهنگ و اصول تیم‌سازی، منجر به شکل‌گیری منافع فردی، در کنار منافع جمعی می‌شود. به این ترتیب، فرد دریانورد، خود را عضو جامعه‌ای (تیم‌کاری) می‌داند که در کنار هم، هم‌پیمان‌های دوستی و وفاق، در کنار موضوع‌های شغلی و حرفه‌ای هستند.

۲-۳ در وضعیت شکل‌گیری مفاهیم کار تیمی در شناور، که برای هر سفر دریایی پیاده‌سازی می‌شود، نقش تعدیل یافته‌ای از نفع فردی، از طریق همکاری فعال و خلاق با دیگر همکاران، حاصل می‌گردد و این فضایی است برای ایجاد یک دو جانبه‌گرایی بالفعل بین فرد دریانورد و دوستان هم‌پیمان شغلی حرفه‌ای، علاوه بر وجود دو جانبه‌گرایی بین دریانورد و حرفه.

۳-۳ به طور طبیعی، وضع پاداش‌های تشویقی سالیانه برای «تیم‌های کار» موفق و تشویق جمعی کادر شناور (تیم کار)، حس قوی مالکیت مشترک در هر یک از افراد دریانورد را با هر سمتی که

^۱ - امتیاز هر یک از سطح‌های اثرگذاری، که از سوی جامعه‌ی نمونه آماری تایید شده است به این ترتیب است: زیاد = ۴ امتیاز، متوسط = ۳ امتیاز. کم = ۲ امتیاز و بسیار کم = ۱ امتیاز

باشند، برانگیخته می‌سازد چرا که اعضای یک تیم کاری که در سفری دریایی با یکدیگر بوده‌اند، نفع شخصی خود را، در کیفیت بازده جمع‌اشان، جستجو می‌کنند و این دو جانبه‌بودن منافع بین فردی و جمعی، که در کنار منافع فردی حاصل از انجام وظیفه‌ی شغلی نصیب می‌شود، سبب می‌شود تا سابقه‌ی ذهنی مثبتی ایجاد و باعث تلاش بیشتری برای «شغل» و «روابط کاری»، در پناه تلاش بیشتر در تیم کاری، داشته باشند.

۴-۳ وجود «تیم» جایی برای شکل‌گیری هم‌پیمان‌های عاطفی و به تبع آن شکل‌گیری یک فرهنگ سازمانی - رفتاری است و دقیقاً بر این اساس است که گفته می‌شود «تیم‌های کار» نوعی فن‌آوری نوین برای سازماندهی محسوب می‌شوند. امروزه که تغییرات در سطح فعالیت‌های حرفه‌ای، سرعت و شدت گرفته‌اند و همین‌ها، باعث تغییر در رویکردهای شغلی به حرفه‌ی دریانوردی شده‌اند، نیاز به ترویج فرهنگ کار تیمی، به ویژه، در نوع خاص فضای کاری شناور که در واقع، الهام از رویه‌های سنتی پیشین می‌باشد^۱، جایگاه قابل توجهی می‌تواند داشته باشد.^۲ آثار رویه‌های سنتی، برپایه‌ی «اعتماد متقابل، انسجام و اتحاد بین فردی و همکاری» با یکدیگر استوار است و «سنخ‌شناسی موضوع‌های قابل تسری» نیز، نشان می‌دهد، که از جمله مزیت‌های برتر قابل انتقال از فضای کار تیمی به فضای کار دریا، تاکید همین مفاهیم در قالب «تقویت نقش‌های فردی و روابط بین گروهی» است^۳، که از طریق تشکیل تیم‌های کاری می‌توان به وجه نوینی آن را بازسازی و در شناورهای نوین به کار گرفت.

^۱ - در شیوه‌های کار سنتی، وجود تیم‌های کار، که مرکب از اعضای ثابتی، و گاه فامیل، هستند به شدت رایج است. هم‌اکنون نیز لنگ‌ها، به همین‌گونه اداره می‌شوند.

^۲ - جامعه‌ی آماری نمونه، در مصاحبه‌های فردی، تاکید می‌کنند که در فضای کاری شناور، ایجاد نگرش و رویکردی که منجر به هم‌گرایی رفتاری و هم‌فکری مشترک در پناه کار تیمی شود، باعث انطباق بیشتر افراد با محیط شده و به تدریج یک حریم فرهنگی، علاوه بر وجود قواعد انضباطی شغلی، شکل‌پذیر می‌گردد و افراد را در حمایت یکدیگر، در زمینه‌های مختلف کاری و شخصی قرار می‌دهد. اعضای تیم، در مسایل و مشکلات فردی، با یکدیگر مشورت می‌کنند. برای یکدیگر احترام خاص قابل بوده، با هم صادقانه رفتار می‌کنند و بین خود رک و راست هستند. در شرایط خاص کاری، به یکدیگر اعتماد کرده و سود و زیان شرایط را به نحو فداکارانه تسهیم می‌کنند.

^۳ - رجوع شود به نمایه با موضوع «سنخ‌شناسی موضوع‌های قابل تسری از مزایای کار تیمی به فضای کار دریا». طی این نمایه قابل توجه است که صفت و ویژگی تقویت نقش‌های فردی و روابط بین گروهی، از بالاترین سطح اثرگذاری (۱۶ امتیاز) در مقایسه با ۴ صفت دیگر، برخوردار است.

تحلیل نتایج

بر طبق یافته‌های این تحقیق، گرچه تشکیل تیم‌های کاری، برآمده از کانون‌های شغلی سازمانی، تاسیسات کارخانه‌ای و صنعتی و خدمات سازمانی - تکنولوژیکی می‌باشد و به نظر می‌رسد که قابل انطباق با فضای حرفه‌ای کار دریانوردی نباشد، لیکن می‌توان، به لحاظ ارتقای سطح دامن‌های همکاری کادر شناور (کشتی)، ترتیبی اتخاذ نمود تا از مزیت‌های کار تیمی و ترجیح‌های ماهیتی آن بهره‌برداری به عمل آید. پیاده‌سازی آن طلب می‌کند تا برای برقراری و ترویج فرهنگ کار تیمی، اقدام‌های مناسبی، صورت پذیرد. هدف این اقدام‌ها می‌باید بر این سمت و سو تاکید ورزد که کار در شناور، به لحاظ مزیت‌های خاص انجام کار تیمی، انگیزه‌ی استمرار در حرفه را موجب شود.

طی مطالعات و بررسی‌های این پژوهش، مشخص گردید که از فضای مورد انتظار «تیم‌های کار»، پنج صفت (مذکور در نمایه‌ی سنخ‌شناسی) از ظرفیت بهره‌برداری در فضای کاری دریا، بر اثر تشکیل تیم‌های کاری برخوردار هستند که در بین این پنج صفت، سه صفت (تقویت نقش‌های فردی و روابط بین گروهی، برخورد با موقعیت‌های مساله‌ساز و فرهنگ‌سازی و ایجاد انگیزه) بالاترین سطح اثرگذاری برای نقش‌های با نفوذ، کمکی و عادی دارند. این سطح اثرگذاری، رابطه بین متغیر «کار تیمی» با «جهت‌گیری‌های کاری» را نشان می‌دهد. وجود این رابطه، منعکس می‌سازد که همراه با «پایگاه شغلی - کاری شناور»، که باعث ایجاد پیوند بین دریانورد و فضای کار است، «پایگاه تیم کاری»، نیز می‌تواند، فضایی برخاسته از هم‌اندیشی و مشارکت تیمی، که تجلی راه‌حل جمعی برای رفع نیازها و مشکلات در وضعیت تعادلی با فضای کار است را تقویت کند.

در پردازش موضوع، قابل توضیح است، که این متغیر (متغیر کار تیمی)، خود نیز به مثابه‌ی حلقه‌ای، از زنجیره‌ی متغیرهایی است که در مجموع و در کنار سایر حلقه‌ها (دیگر متغیرهای اثربخش بر تقویت مانده‌گاری دریانورد در فضای کار دریا) قادر می‌شود تا باعث تقویت زمینه‌های مانده‌گاری گردد.

به این ترتیب، مشاهده می‌شود که رابطه‌ی بین «تبیین فرهنگ کار تیمی» با «موضوع مانده‌گاری» الگویی به دست ما می‌دهد تا بر ضرورت فن‌آوری‌های سازماندهی که می‌توانند پاسخی به مبنای نظری این تحقیق^۱ باشند بر دامنه‌های توان‌افزایی، از طریق ایجاد تیم‌های کاری و تقویت انگیزه‌های محیطی و مشوق‌های برخاسته از محیط کار (مثل حضور در بین جمعی که احساس تعلق مشترک دارند، بهره‌مندی از مزایای حضور در تیم‌های موفق، کوشش برای دسترسی به موفقیت تیمی، پاسخ به نیازهای عاطفی دوستانه در محیط کار، امکان وجود گفت و شنودهای هدایتی و راهبردی در محیط کار و جهت‌گیری‌های رفتاری تعریف شده که ناشی از اهداف تشکیل تیم‌های کاری ایجاد می‌شود)، بیفزایند.

در بُعد عملی به نظر می‌رسد که می‌توان تجویزی را دال بر فرهنگ‌سازی کار تیمی در شناور را ارائه کرد. نوعی سازماندهی که بر مبنای آن، موارد زیر قابل تحصیل باشند.

۱- افزایش پهنه‌ی ارتباطات و توسعه‌ی تعاملات رفتاری برپایه‌ی تقویت زمینه‌های انگیزشی در قالب مشوق‌ها برای تیم‌کارهای موفق.

۲- حمایت عاطفی - روانی از فعالیت دریانوردان که رهبر تیم و مجموعه‌ی تیم از دریانورد به عمل می‌آورد.

۳- احترام به عقاید فردی دریانورد که موجبی برای شکل‌گیری بسترهای توان‌افزا می‌شود.

۴- ایجاد و تقویت صلاحیت‌های فردی که از طریق مسوولیت‌پذیری در مجموعه‌ی تیم می‌شود.

۵- افزایش مهارت‌های فردی برای حل تعارضات روانی بین اعضای تیم، اداره فشارهای روحی ناشی از شرایط کار در فضای غیرمتعارف، توسعه‌ی مهارت‌های فردی به منظور پیاده‌سازی وظایف محوله در شناور در پناه نظم و قواعد انضباطی همراه با نقش تیمی.

^۱ - مبنای نظری این تحقیق عبارت بودند از الف) نظریه‌ی برابری (ارسطو، جورج سی. هومانس و استیسی آدامس)، ب) نظریه تعدیل رفتار از طریق توان‌افزایی (نظریه‌ی هندری ۱۹۹۲) و ج) مبنای نظری فردریک هرزبرگ (دو عاملی عامل بهداشتی و عوامل انگیزشی).

۱۲-۵ تغییر در شرایط کار دریانوردی از حیث قبول آن به عنوان یک حرفه سخت (مشاغل سخت)، چگونه و چه اندازه می‌تواند به عنوان تقویت‌کننده مثبت در نگهداری منابع دریانورد عمل کند؟

مقدمه:

کوشش کارشناسان فضاها‌ی شغلی - حرفه‌ای آن است تا جوّ عمومی کار، وضعیتی معارض با سلامتی، ایمنی و بهداشت نداشته باشد. در این زمینه، تجربه بشری نشان می‌دهد که پیشرفت‌های بزرگ‌تر محیط‌های کاری، به جای تاکید بر کیفیت محصولات و یا خدمات، با تکیه بر «کیفیت زندگی کاری و فضای شغلی» به دست آمده‌اند. این مفهوم نشان می‌دهد که «برنامه کیفیت زندگی کاری» از سوی کسانی که از آن اثر می‌پذیرند، به این دلیل که بر سرنوشت شغلی، سلامت و بهداشت محیط شغلی آنان موثر است، مورد استقبال واقع شده و آنان (کارکنان) چون از این برنامه، «بهره» می‌گیرند، سعی خواهند داشت تا در پی راه‌هایی باشند تا به جای اظهار نارضایتی، «رضایت» خویش را بیان کنند. آنان، به طور طبیعی به سوی افزایش کیفیت توجه خود به محیط و بالعکس خواهند پرداخت و علاوه بر «انجام کار» بر «بازخورد محیط کار» نسبت به خود دقت خواهند داشت.

«سازماندهی مجدد» از منظر توجه به شرایط کار از حیث سختی و درجات سختی زایی، هم‌چنین بهبود در عواملی که موجب سختی کار می‌شود، جزو برنامه‌های توجه به «کیفیت زندگی کاری» است. تاریخ سازمان‌ها نشان دهنده توجه عمیق مدیران و رهبران فضاها‌ی شغلی در «سازماندهی مجدد» از طریق توجه به «شرایط انجام کار» هستند، اندیشه‌ای که «سازماندهی مجدد» را فقط در اصلاح و بهبود فرایندها و یا ساختارهای سازمانی ندیده، بلکه در توجه به موضوع کیفیت زندگی کاری و شرایط انجام کار نیز، به عنوان بخشی از «سازماندهی» مدیریت بر فضای کار، دقت و تاکید نموده است.

روند و وضع شرایط و زیرساخت‌ها و همچنین تدوین قوانین، در خصوص شرایط کار و تامین آسایش کارکنان، همچنین توجه به «کیفیت زندگی شغلی»، جریانی تاریخی است که به تدریج متحقق شده است و آنچه که امروز در اختیار است، حاصل تلاش‌های بسیاری است که ترکیب هم‌بسته‌ای از کارشناسان «کار» و «حرفه»، روانشناسان شغل و حرفه و طراحان ساختارهای سازمانی، طب کار و متخصصان و متخصصان سختی کار، به وجود آورده‌اند.

۱- زمینه‌ها برای ارتقای سطح کیفیت زندگی شغلی.

حرفه دریانوردی، از جمله‌ی ساختارهای بنیانی در فعالیتهای خدماتی در حوزه‌ی صنعت حمل و نقل دریایی است و کشور ما نیز، برحسب برخورداری از دو پهنه‌ی آبی خلیج فارس و دریای عمان در جنوب و دریای مازندران در شمال، جزوی از این حوزه است.

مدیریت منابع انسانی در حمل و نقل دریایی نه فقط برای ایران، بلکه برای تمامی کشورهای برخوردار از این صنعت، یک فرایند بسیار حساس است و این «حساسیت»، موضوعی است «چندوجهی» که وجه‌های آن، عناصر متفاوتی را از موضوع‌های زیر در برمی‌گیرد^۱.

^۱- عناوین موضوع و اجزای در رابطه با آن که تحت عنوان عناصر مرتبط آمده‌اند، حاصل مطالعات و بررسی‌های این تحقیق در بین دو کشور نمونه (نروژ و انگلستان)، گزارشات ۲۰۰۱ و ۲۰۰۲ دانشگاه کاردیف (Symposium 2001,2) مطالعات و نظر ILO (سال ۱۹۹۶)، مطالعات Jensen.O.C سال ۲۰۰۵، ودادی - حمید - سال ۱۳۸۶ از طریق مطالعه و بررسی موضوع سختی کار حرفه دریانوردی برای سازمان بنادر و دریانوردی.

جدول شماره ۵-۱۲-۱ عناوین موضوعی در رابطه با کیفیت زندگی شغلی دریانوردان

ردیف	عنوان موضوع	پهنه‌ی اثر	عناصر مرتبط
۱	جذب	طول زندگی کاری	<ul style="list-style-type: none"> • قابلیت‌های فردی (توان جسمانی - روانی) • تطابق رفتاری با محیط کار • فرایند نیرویابی • الزامات شغلی • منابع تامین نیرو • معاینات پزشکی و روانپزشکی • مصاحبه‌ی استخدامی (فنی و منطبق با حرفه‌ی دریانوردی و الزامات آن) • آزمون‌های رفتار و سلوک مبتنی با شرایط و محیط کار و حرفه دریانوردی. • شناخت طرز تلقی اولیه نسبت به حرفه دریانوردی در فرد مورد جذب • شناخت میزان انتظار فرد از حرفه دریانوردی و چگونگی و کیفیت انتظار.
۲	آموزش و پرورش	<ul style="list-style-type: none"> • بهبود منافع طرفین (دریانورد و کارفرما). • افزایش روحیه کار و دانش شغلی. • هم‌سویی با نیازهای حرفه دریانوردی و انطباق با محیط کار. • بهبود روابط روانی - جسمانی بین دریانورد و فضای کار. • توسعه‌ی فردی و سازمانی. • کاهش رفتارهای ناسالم. 	<ul style="list-style-type: none"> • منابع آموزش نیرو. • آموزش‌های توجیهی - پودمانی - آمادگی - سیمیلاتور - کارآموزی همراه با مربی و مرور واقعی شغل. • محتوای برنامه‌های آموزشی و طول دوره‌ها. • ارزیابی - امتحانات - گواهی‌نامه‌ها. • اساتید و مفاد و تعداد عناوین و سرفصل‌های آموزشی. • ابزارها و قابلیت‌های مراکز آموزش دریانوردی. • دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های آموزشی. • روش‌های آموزش دریانوردی.
۳	نگهداری	<ul style="list-style-type: none"> • تقویت الگوهای رفتاری • ایجاد انگیزه • حفظ سرمایه‌های اجتماعی 	<ul style="list-style-type: none"> • قواعد و مقررات سازمانی • روش مدیریت و رهبری. • مقررات و آیین‌نامه‌های رفاهی. • توسعه‌ی کیفی فضای کار و حرفه دریانوردی. • شرایط و نحوه پیاده‌سازی الگوهای انگیزشی. • حقوق و پاداش • بازخورد ارتباطات از سوی دریانورد بین او و فضای کار. • ترفیعات، نقل و انتقالات و مزیت‌های ترجیحی شغل و حرفه دریانوردی از نظر دریانورد. • سطح و کیفیت پاسخ به نیازهای دریانورد (مقایسه‌ای). • قضاوت ذهنی دریانورد. • مدیریت جبران خدمت برای تقویت قضاوت ذهنی

دنباله جدول قبل:

ردیف	عنوان موضوع	پهنه‌ی اثر	عناصر مرتبط
۴	حقوق و مزایای شغلی - حرفه‌ای	<ul style="list-style-type: none"> فرد دریانورد. خانواده دریانورد. اعتبار حرفه دریانوردی در جامعه. رضایت یا عدم رضایت شغلی. جذابیت حرفه. سلامت روانی و قضاوت فردی. کار آیی. 	<ul style="list-style-type: none"> نرخ کار و مزایا و امتیازات استاندارد نرخ و دستمزدها و حرفه دریانوردی. تطابق دستمزد دریانورد ایرانی و خارجی (مزیت‌سنجی). پاداش و روش‌های جبران تکمیلی دستمزدها. نوع استخدام (شکل به کارگیری دریانورد). قیمت‌گذاری شغل و حرفه دریانوردی. درجه‌بندی و دامنه‌ی پرداخت به کارکنان دریایی نحوه پرداخت دستمزد
۵	ایمنی و بهداشت کار	<ul style="list-style-type: none"> سلامت روانی - جسمانی منبع کار (انسانی - دریانورد). کمیت‌های ایمنی. ایمنی جان دریانوردان. فرهنگ ایمنی دریانوردان. آنالیز حوادث ایمنی سنجی (در شناور). 	<ul style="list-style-type: none"> برنامه‌های آموزشی و انگیزشی ایمنی. بهداشت کار (حرفه دریانوردی). مدیریت فشار روانی بر دریانورد. ابهام نقش و تضاد نقش. زمینه‌های ایجاد حادثه بهداشت صنعتی بیماری و عوارض ناشی از کار (دریازدگی). خستگی دریانورد. ارگونومی (مهندسی انسانی). شرایط فیزیکی محیط کار. شرایط شیمیایی. ارتفاع و بلندی. نور و پرتو سر و صدا مخاطرات در محیط شناور وسایل و تجهیزات ایمنی.
۶	قوانین کار و استخدامی	<ul style="list-style-type: none"> تقویت آسایش روانی و امنیت شغلی دریانورد. حمایت از منبع کار انسانی. پهنه‌افزایی ابعاد قانونی کار و حرفه. عمق‌بخشی به ماهیت دفاع از منبع کار دریانوردی. امنیت شغلی. امنیت بازنشستگی. 	<ul style="list-style-type: none"> قوانین استخدامی قوانین حمایتی از وضعیت بیماری، از کارافتادگی آسیب‌دیدگی و معلولیت ناشی از حادثه بیمه و از کارافتادگی، عمر، بازنشستگی قوانین حمایت از دریانورد (قالب قانون کار). مرخصی (غیروضعیت بیماری) در چارچوب حرفه دریانوردی. برنامه‌ی سفر (اعزام). روابط کار تشکل‌های صنفی دریانوردی. عقد پیمان‌های دسته‌جمعی و یا فردی. مفاد پیمان‌ها و قراردادهای. دولت، شرکت‌های دریانوردی، دریانورد.

دنباله جدول قبل:

ردیف	عنوان موضوع	پهنه‌ی اثر	عناصر مرتبط
۷	انگیزه‌ها و تشویق	<ul style="list-style-type: none"> عملکرد کارکنان مانده‌گاری در حرفه کارآیی و کیفیت خدمت افزایش تعهد سازمانی و کار افزایش کار گروهی و احساس داشتن سرنوشت مشترک. 	<ul style="list-style-type: none"> سیستم‌های انگیزشی و پرداخت. سیستم‌های مشارکت در منافع - جبران خدمت. سیستم‌های پاداش بدون توجه به ارشدیت. سیستم‌های پاداش به شایستگی. سیستم‌های پرداخت جبرانی برای دانش سیستم‌های انگیزشی غیرپولی.
۸	تعهد و کار	<ul style="list-style-type: none"> وجدان کاری مسئولیت‌پذیری. مدیریت زمان. تصمیم‌گیری در کار. کارپذیری. 	<ul style="list-style-type: none"> ارزش‌های اجتماعی در ارتباط با دریانوردان. ارزش‌های محیط شغل در ارتباط با دریانوردان. انگیزه‌های شغلی برای دریانوردان. احساس رضایت شغلی. احساس موفقیت و مفید بودن.
۹	نگرش به حرفه و کار	<ul style="list-style-type: none"> احساس موفقیت 	<ul style="list-style-type: none"> دستیابی به انتظاراتها. افزایش عملکرد. دستیابی به اهداف جانبی.
۱۰	سختی کار و حرفه	<ul style="list-style-type: none"> جذب و نگهداری رفاه و آرامش شغلی. توسعه‌ی رویکردها به فضای کار و منابع انسانی دریانورد. مخاطرات شغلی. 	<ul style="list-style-type: none"> عرف بین‌المللی در چارچوب قوانین و مقررات کشور. تقلیل مدت خدمت بر مبنای سختی کار. تشکیل کمیته شرایط کار دریانوردان و مقابله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار. استانداردسازی شرایط کار. موضوع تبصره ۵۲ قانون کار در زمینه‌ی مشاغل سخت و لزوم انطباق محتوایی بین آن و شرایط کار در دریا. رفاه و رضایت شغلی. جذابیت شغلی.

زیرنویس‌ها:

۱- منظور از درجه‌بندی پرداخت عبارت است از گروه‌بندی مشاغل دریانوردی با یکدیگر و تعیین دستمزد بر اساس درجه‌بندی‌ها.

منظور از دامنه‌ی پرداخت این است که آیا تمام افراد با شغل و یا گروه و رنک مشابه پرداخت مساوی (در یک فضای کاری و نه مقایسه بین دو یا چند فضای کاری) دریافت خواهند کرد. البته در این‌جا (همانگونه که در گیومه فوق آمده است) مقایسه‌ی بین چند فضای کاری (به عنوان مثال بین دو شرکت کشتی‌رانی داخلی و یا بین شرکت‌های داخلی با خارجی) نیست.

۲- منظور از نحوه پرداخت دستمزد شامل موارد چندی است که از آن جمله می‌توان به نوع ارز برای پرداخت دستمزد (پول داخلی یا خارجی)، خدمات جانبی، پرداخت جنسی و غیرمالی (کالا و خدمات)، سهام، بُن خرید کالا و اشاره کرد.

۳- روابط کار عبارت است از مجموعه قوانین و مقرراتی که حاکم بر روابط کار می‌باشد. این قوانین به دو گروه تقسیم می‌شوند.

گروه اول، قوانینی که محتوای روابط کار و کیفیت آن را تعیین می‌کنند.

گروه دوم، قوانین و مقرراتی که روش‌های تحقق محتوای روابط کار را تبیین می‌سازند. این دو گروه شامل قوانین کمکی، نظم دهنده، محدود کننده و مشارکتی می‌شوند.

۴- سیستم‌های پرداخت جبرانی برای دانش: پرداخت جبرانی برای دانش، پرداخت بالاتری را به عنوان

انگیزش برای شاغلینی که مهارت‌جویی با دوره‌های عالی‌تری را در حرفه دریانوردی علاوه بر

دوره‌های رسمی گذرانده‌اند و یا آن‌که برخوردار از گواهینامه‌های ویژه‌ای (گواهینامه‌ی سرمربی

شنا، نجات غریق، مدیریت بحران، مهار آتش و اطفای حریق و) علاوه بر گواهینامه‌های

رسمی هستند، تشکیل می‌دهد.

۵- انگیزش‌های غیرپولی شامل مدال افتخار دریانوردی، گواهی‌نامه‌های ویژه دریانوردی (افتخاری) که می‌تواند در عناوین موضوعی خاصی جدای از گواهی‌نامه‌های فعلی تعریف شود. مرخصی‌های تشویقی، اعزام به تحصیل برای دوره‌های تکمیلی و از آن جمله‌اند.

با توجه به جدول شماره ۵-۱۲-۱ ملاحظه می‌شود که عناوین موضوعی ده‌گانه‌ای، به صورت مستقیم و غیرمستقیم موثر بر «کیفیت زندگی شغلی - حرفه‌ای» دریانوردان می‌باشند. این جدول بازگو کننده‌ی این واقعیت است که برای تبیین یک فضای کارآمد شغلی، بسنده شدن به یک دسته‌ی موضوعی، کفایت نخواهد کرد. کما این‌که، در خصوص موضوع همین تحقیق نیز به عوامل و متغیرهای متنوعی اعمال توجه شده است^۱. با توجه به این نکته، می‌توان این نتیجه‌گیری را به عمل آورد که به طور کلی، متغیرها و مجموعه عوامل متعددی فراهم آورنده‌ی یک شرایط مطلوب کاری برای جذب و نگهداری منابع انسانی دریانورد خواهند بود و لذا ضرورت دارد تا بپذیریم که برای تبیین کیفیت زندگی شغلی - حرفه‌ای دریانوردی نیاز است تا در وهله‌ی اول به تمامی عناصر در رابطه با آن توجه گردد و در مرتبه‌ی دوم به کار بردن یک نگرش تک بُعدی به این مفهوم که راه‌حل قطعی و نافذ را صرفاً در یک آیتم (متغیر اثربخش) جستجو کنیم، چندان به صلاح نمی‌باشد.

مطالعات دانشگاه کاردیف نیز در مجموع، حدود ۵ دسته موضوع اصلی را مورد توجه قرار داده است (سختی کار در شناور، مسایل خانواده، بهداشت حرفه‌ای و ارگونومی، قوانین و روابط کار، ایمنی) که زیرمجموعه‌های مورد بحث در این ۵ عنوان، مفاهیمی جدای از جدول ۵-۱۲-۱ نمی‌باشند.

^۱ - موارد موضوعی بررسی شده در این تحقیق که طی گزاره‌های ۵-۱ الی ۵-۱۲ به عنوان پرسش‌های تحقیق به آن‌ها توجه شده است شامل عناوینی به شرح پتانسیل‌ها برای جذب و تربیت منابع انسانی، بررسی انگیزه‌ها (که جزو عناصر ارتقا دهنده کیفیت زندگی شغلی است)، آموزش، عناصر بازدارنده‌ی ادامه خدمت، راه‌کارهای پیش‌گیرانه از خروج دریانورد، بوم و اقلیم، مهارت‌های کار تیمی و موضوع پذیرش سختی کار دریانوردی می‌باشد. تنوع پرسش‌ها، نشان دهنده‌ی چند بُعدی بودن عناصر موثر بر حفظ منابع انسانی دریانورد می‌باشد که در واقع موید این مطلب است که برای حفظ منابع انسانی دریانورد ضرورت توجه به متغیرهای بسیاری احساس می‌شود.

۲- تاکید ارگان‌ها و سازمان‌های ملی

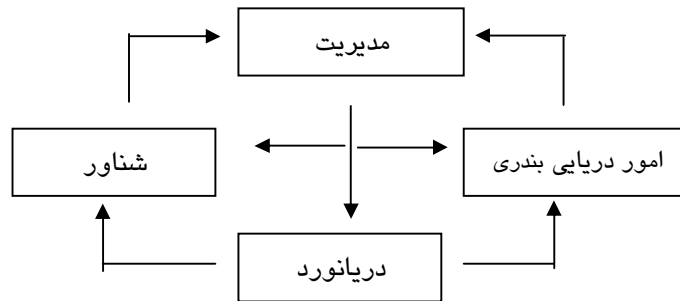
در کشور ما، همایش ارگان‌های دریایی، جایگاهی مدیریتی برای ارایه نظر و رویکرد به موضوع‌های مختلف در حوزه‌ی صنعت دریانوردی و از آن جمله دریانوردان است که در چارچوب مفهوم سختی کار دریانوردان، طی دو همایش، به نحو مستقیم به این موضوع توجه شده است.

گزاره شماره ۱۴ از قطعنامه چهارم (۱۳۷۲) که تاکید بر منظور نمودن مشاغل دریانوردی در ردیف مشاغل سخت براساس «عرف بین‌المللی» و در «چارچوب قوانین و مقررات کشور» دارد، هم‌چنین گزاره شماره ۹ از بخش اول قطعنامه هفتم (۱۳۷۵) که ضرورت تقلیل مدت خدمت در حرفه دریانوردی را برای دریانوردان ایرانی، به لحاظ سخت و زیان‌آور بودن این حرفه، مورد توجه قرار می‌دهد.

در همایش نهم نیز (گزاره شماره ۱۱)، با هدف افزایش ایمنی و «بهبودی شرایط اشتغال دریانوردان» استمرار در برگزاری جلسات کمیته‌ی ویژه تشکیل‌شده بین وزارت کار و امور اجتماعی، سازمان بنادر و سایر ارگان‌های دریایی (کمیته شرایط کار دریانوردان و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار) را مورد تاکید قرار گرفته داده است.

رویکردهای فوق، نشانگر این واقعیت است که متولیان امور دریایی، بندری و دریانوردی، به طور قابل توجهی، ضرورت تقنین قوانینی که منافع شاغلین اقتصاد دریا را در بر داشته باشد و از «خروج دریانوردان» جلوگیری و با تسهیل امور، «موجبات جذب منابع انسانی جدید و حفظ و نگهداری منابع انسانی موجود» را فراهم آورد، احساس نموده‌اند.

در چارچوب ساختار و سازمان حمل و نقل دریایی، مهم‌ترین سرمایه‌ها که باعث ایجاد مزیت‌های رقابتی می‌شوند در یک چهارضلعی هم‌بسته با چهار زاویه‌ی نگاه به شناور، امور دریایی، مدیریت و دریانورد معنا می‌شود که در بین این چهار، این دریانورد است که محور کارآیی مدیریت را در ارتباط با شناور، فراهم می‌آورد.



نمایه شماره ۵-۱۲-۲

داده‌های عملکرد در فرایند نمایه‌ی شماره ۵-۱۲-۲ نشان می‌دهد که «مدیریت» بر سه منبع سرمایه‌ای دریانورد (منبع انسانی)، شناور (منبع سرمایه‌ای) و بندر و دریا (سرمایه ملی) نظارت مستقیم و نافذ دارد. از طرف دیگر مدیریت، در معرض دریافت اثرات عملکردی امور دریایی و گزارش عملکرد شناور است که این دو بر اثر فعالیت دریانورد، فعال می‌شوند و عملاً تحت‌تأثیر کارآیی و نقش دریانورد هستند. به عبارتی، امور دریایی و شناور - به صورت مستقیم - و در نهایت «مدیریت» - به صورت غیرمستقیم - وابسته و متصل به شرایط کار و فعالیت «دریانورد» قرار دارد.

در این فرایند، آنچه که حامی مدیریت، در اجرای طرح‌های مربوط به منابع انسانی (دریانورد) است، وجود قوانین موضوعی و موضعی در خصوص دریانوردان است که به صورت قطعی می‌باید دارای شرایط زیر باشد.

- الف) با ظرافت تمام و در چارچوب «مفهومی» و «شکلی» فعالیت دریانوردان در رابطه باشد.
- ب) برخاسته از جوّ سازمانی سازمان‌های دریایی و فضای حرفه‌ای دریانوردان باشد.
- ج) به نیاز خاص و عام دریانوردان پاسخ دهد.
- د) در پرتو حمایت مستقیم از دریانورد، اهداف حمایتی (که معمولاً به عنوان اهداف جانبی منظور می‌شوند) را در دفاع همه‌سویه از «موضوع دریانوردی» در تاکید بر «موضع دریانورد»، بداند.

۳- تاکید مطالعات بین‌المللی و ملی

بر اساس تعریف سازمان بین‌المللی کار I.L.O دریانوردی یک شغل پرخطر (high risk) به شمار می‌رود و سلامت دریانوردان به عنوان یک مساله اصلی، هم برای مالکان کشتی و هم برای دولت‌ها از یکسو و برای دریانوردان از سوی دیگر، مطرح است (I.L.O - 1996).

و به همین دلیل است که کمیته‌های تشکیل شده در سطح کشورهای در رابطه با موضوع دریانوردی، به طور عمده، کمیته‌های سه جانبه (نمایندگان مالکان، شرکت‌های دریایی و سازمان‌های حمل و نقل دریایی، نمایندگان دولت و نمایندگان سازمان‌های صنفی دریانوردان) نامیده می‌شوند. مطالعات اکتونی در وضعیت بین‌المللی و ملی، به صورت موکد بر موضوع سختی کار دریانوردان تاکید مستقیم دارد. در مطالعات ملی^۱ و بین‌المللی^۱ نشان داده می‌شود که مخاطرات سلامتی دریانوردان یکسان نبوده و این خطرات با رویکردهای مختلف شامل طبقات و دسته‌بندی‌های مختلفی شده است.

^۱ - مطالعات ملی، شامل چندین بخش مطالعه می‌باشد که در سطح فراگیر انجام شده است. بخش اول، تحت عنوان «بررسی جامع مشکلات دریانوردان» با تاکید بر شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. این مطالعه به سفارش شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران با هدف بررسی شرایط و وضعیت کار دریانوردان (به صورت جامع) صورت گرفته است و کانون دریانوردان خبره (انجمن صنفی دریانوردان) پیمان و تعهد انجام آن را بر عهده داشته است. این پروژه مطالعاتی در اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۳ آغاز و در آبان ماه ۱۳۸۴ به پایان رسید. مدیریت پروژه کاپیتان اردشیر یوسفی و مجری مطالعاتی پروژه حمید ودادی بوده‌اند. در این پروژه، منابع انسانی مشتمل بر ۱۵ نفر کارشناس به صورت مستقیم (ناظر، مجری و مشاور) در رابطه بوده‌اند. ۷۸ مصاحبه تخصصی و ۵۳ مصاحبه عمومی در مطالعات میدانی (تهران، بندر شهید رجایی و بوشهر) صورت گرفته و ۱۲۷ شاخص موضوعی (جزو نگر) بررسی شده‌اند (ص ۱۱۶ متن تحقیق). همچنین جمع پرسشنامه‌های توزیعی مشتمل بر ۵۴۳ پرسشنامه برای افسران و ملوانان، ۷۵ پرسشنامه برای دانشجویان و ۳۵ پرسشنامه برای خانواده‌های دریانوردان بوده است. در این تحقیق، ضرورت تاکید بر سخت بودن حرفه گزارش شده است.

بخش دوم شامل مطالعه‌ای است که به بررسی حقوقی موضوع سختی کار دریانوردان، وظایف کمیته‌های تخصصی و جوانب الزامی آن از منظر قوانین حمایتی قانون کار توجه داشته است. در این پژوهش موضوع تبصره ماده ۵۲ قانون در تطبیق با شرایط کار در دریا مورد بررسی قرار گرفته و به وسیله تدوین ماتریس‌ها تحت عنوان جدول شناسایی و تعیین مشاغل سخت، که برای تمامی شناورها در زیربخش‌های عوامل فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیک، ارگونومیک، روحی و روانی و عامل سنگینی کار، با توجه به مسوولیت‌های شغلی درون شناور نمره‌گذاری شده‌اند و به این ترتیب شرایط خاص سختی کار دریانوردی از حیث تطبیق با ماده قانونی احصا شده است.

این مطالعه که از جنس مطالعات تحلیلی می‌باشد دارای رویکردی کارشناسانه باهدف تطبیق شرایط سختی کار از منظر قانون برپایه و محور شرایط کار در دریا از منظر نگاه قانون داشته است و به دنبال آن بوده است تا روشن سازد که اولاً نگاه ماده قانونی، نگاهی کارگاهی و خاص مشاغل شناخته شده‌ی کارگاهی (کارخانجات و تاسیسات صنعتی، ریخته‌گری و) بوده، ثانیاً ماده قانونی موردنظر از قابلیت جامعیت‌گرایی با هدف پوشش تمامی مشاغل (پهنه قانون) برخوردار نبوده است و از این حیث لازم است تا مواد موردنظر (۲ تا ۱۶) نسبت به سایر فضاهای شغلی و از آن جمله حرفه دریانوردی، مطابقت‌دهی شوند.

این تحقیق، به سفارش سازمان بنادر و دریانوردی بوده و کانون دریانوردان خبره (امور صنفی دریانوردان) پیمان و تعهد اجرایی آن را برعهده داشته است. مدیر پروژه مهندس محمد وافری و مجری پروژه حمید ودادی بوده است. سال انجام این تحقیق ۱۳۸۵ لغایت بهمن ماه

مجموعه‌ی مطالعات استوار بر این معنا می‌باشد که با بررسی‌های همه‌جانبه‌ی محیطی (محیط کار) و عناصر در رابطه با آن (فیزیک و ارگونومی، شیمیایی، ارتفاع، سطوح نامتعارف، ذرات معلق در هوا، جو نامناسب کار و شرایط آب و هوایی، روحی و روانی، درجه‌ی حرارت و لرزش، جا به جایی قطعات، رطوبت و نور، کار در شرایط مکانی با بُعد نامناسب با مکان زندگی - فاصله محل کار با محل زندگی - تنهایی غیرمعمول، دوری از خانواده در شرایط طولانی و) همچنین مسایل حقوقی از منظر قوانین حمایتی ملی و فراملی (بین‌المللی) موضوع سختی کار دریانوردان را اثبات و خواستار جُستار قانونی برای معادل سازی آن با شرایط بهبودی‌زا و یا ترمیم فضای کار شود. به عبارتی، این تحقیقات چه در فضای ملی و چه در فضای بین‌المللی، خواهان اثبات آن هستند که حرفه‌ی دریانوردی، حرفه‌ای سخت و زیان‌آور است و ضرورت دارد تا به لحاظ پاس‌داشت از کرامت انسانی و جبران زحمت، معادل‌سازی لازم صورت گیرد.

قابل توضیح است که در این مطالعات وجود ۵ نکته قابل توجه می‌باشد.

۱-۳ تمامی منابع مطالعاتی و پژوهش‌های صورت گرفته در تمامی کشورهای دریایی و بدون لحاظ شرایط توسعه‌یافتگی و یا در حال توسعه بودن آن‌ها، «موضوع سختی کار در موضع حرفه‌ی دریانوردی» را تایید داشته‌اند. در هر یک از این مطالعات، که با توجه به سوابق مطالعاتی، سعی داشته‌اند تا هر تحقیق، راه‌کار و روش تازه‌ای را برای بررسی برگزینند، به نتایج واحدی رسیده‌اند^۱. که از جمله‌ی این نتایج، تایید سختی کار دریانوردی بوده است.

۱۳۸۶ است. در این مطالعه، تیم مشاوره و کارشناسی و طب کار، ۲۷ نفر را با گرایش‌های حرفه‌ای و شغلی خاص دریایی عرشه و مهندسی (رشته‌های مختلف) همچنین تیم پزشکی (سه نفر با تخصص طب کار) شامل شده است. مطالعه‌ی دیگری نیز توسط «توکل» (۱۳۸۵) تحت عنوان بررسی بیماری افسران و ملوانان ناوگان تجاری کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران طی ۵ سال انجام شده است که در رابطه با شناسایی عوامل و نوع بیماری‌ها می‌باشد.

¹ - Nilsson -1988 و Jensen 2001 همچنین مطالعات Hansen در سال ۱۹۹۶ و Moen.B.E در سال ۱۹۹۴. آخرین مطالعه Jensen متعلق به سال ۲۰۰۵ میلادی است که گزارش آن در سال جاری ۱۳۸۶ (بهمن ماه) در اختیار این مطالعه قرار گرفته است. مجموعه‌ی این مطالعات به بررسی نوع، شرایط و ماهیت سختی کار دریانوردان توجه دارند و آن را در ابعاد مختلف حرفه‌ای و حقوقی و قانونی مورد بررسی قرار داده‌اند.

² - ودادی حمید، یوسفی اردشیر ۱۳۸۴-۱۳۸۳، روش تحلیل نتایج از طریق مصاحبه حضوری و توزیع پرسشنامه برپایه‌ی ۱۲۷ شاخص موضوعی جزونگر.

ودادی - حمید، محمد وافر ۱۳۸۶ - ۱۳۸۵، روش تحلیلی - توصیفی برپایه‌ی سنخ‌شناسی نشانه‌ها حاصل از نشانه‌شناسی عینی (فیزیکی)، مکانی، زمانی، روحی، روانی و واکنش‌ها، نشانه‌های حقوقی (انطباق قوانین) و نشانه‌های آسیبی (طب کار).

۲-۳ مطالعات نشان می‌دهد که در مرکز این دست از بررسی‌ها، فرایندی وجود دارد که از «ایده‌ی مطلوبیت شرایط کار» نشأت گرفته و به موضوع «جبران خدمت» خاتمه می‌یابد. در ارتباطات با این موضوع، کشورهای مختلف رویکرد و تمایل همسان داشته اما نوع و شکل پیاده‌سازی آن (در بین کشورها)، متفاوت است.

به عنوان مثال در کشورهای اروپایی و از آن جمله انگلیس، هلند و یا نروژ، آن استنباطی که ما نسبت به «سختی کار» بر پایه‌ی «ماده ۵۲ قانون کار» داریم، آنان نداشته اما در بُعد عملکردی و شکلی، به همان انتظارات موردنظر، که ما از اعمال قانون سختی کار دریانوردی داریم، تحت عنوان شرایط رفاهی و مطلوب‌سازی حرفه، پاسخ داده‌اند.

کشور انگلستان جزو قوانین حمایتی اتحادیه‌های صنفی آن را برای دریانوردان مرد و زن معمول داشته و جبران خدمات دریانوردی را در قالب اجرای حمایت‌های رفاهی صنفی معنا می‌سازد.

۳-۳ تحقیقات انجام شده، با هر روشی که انجام شده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که حرفه‌ی دریانوردی، حرفه‌ای بین‌المللی است و ضرورت دارد تا بر مراتب بین‌المللی به آن نگریسته شود و نهایتاً نمی‌باید که دریانوردان یک کشور، از مزایای کم‌تری نسبت به همکاران خود در عرصه‌ی بین‌المللی، برخوردار باشند. لذا، مدل تجربی - تحقیقی این مطالعات، صحه بر این یافته می‌گذارد که حرفه‌ی دریانوردی، حرفه‌ای در رابطه با مسایل اجتماعی (پذیرش هنجارها و ارزش‌ها)، مسایل اقتصادی (درآمد و منزلت شغلی)، سیاسی (احساس امنیت برای دریانوردان و حضور سیاسی سرزمین‌های ملی بر پهنه‌های آبی سرزمینی و آزاد)، فرهنگی (ملیت، مذهب، منش و شخصیت، اهمیت‌گذاری فرهنگ ملی به حرفه) و مسایل فردی (انگیزه کار، پذیرش شغل، خانواده، سلامتی روانی - جسمانی) است.

۴-۳ مطالعات تاکید دارند که عناصر متغیرهای درون حوزه‌ای (حوزه‌ی شغلی - حرفه‌ای دریانوردی) برای پیش‌بینی رضایت‌مندی دریانوردان شامل مواردی به شرح زیر می‌شود.

- حقوق کار
- جذابیت حرفه و رفاه شغلی.
- بهبودسازی شرایط کار.

- جبران خدمت با هدف تقویت بازار کار دریانوردی
- جذابیت بخشی به بازار کار دریانوردی.
- مطلوبیت سازی فضا و محیط کار.

۵-۳ در همین زمینه مطالعات ودادی - حمید^۱، Jensen, Hansen و مطالعات موردی در چارچوب این تحقیق (بررسی و امکان‌سنجی بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش تربیت منابع انسانی دریانورد)، نشان می‌دهند که عناصر اصلی چند متغیره به روش موردکاوی و تحلیل موضوعی برپایه‌ی موضع نمونه‌ها در جامعه‌ی نمونه آماری (از بین دریانوردان)، که در خصوص دریانوردان ایرانی حایز اهمیت هستند به شرح زیر می‌باشند.

- ضرورت جذابیت افزایی به حرفه دریانوردی.
 - پاسخ به انتظار دریانوردان ایرانی در هم‌سطحی با هم‌ردیف‌های شغلی خود در دیگر کشورها.
 - پاسخ به نیاز حرفه در بازار ایران.
 - ارتقای انگیزه‌ی شغلی در بین دریانوردان ایرانی.
 - پاسخ به انتظارات حقوقی ناشی از شرایط کار موضوع ماده ۵۲ قانون کار
 - توجه به منزلت شغلی.
 - احساس امنیت شغلی (سلامت و تامین سلامتی) در برابر از کارافتادگی
 - شناخت ایران در عرصه‌ی بین‌المللی در تاکید با نقش آفرینی در فضای حرفه‌ای دریانوردی.
- اکنون می‌توان با توجه به نکات مطالعاتی فوق که در گزاره‌های ۱ الی ۳ (۱- زمینه‌ها برای ارتقای سطح کیفیت زندگی شغلی ۲- تاکید ارگان‌ها و سازمان‌های ملی دریایی ۳- تاکید مطالعاتی ملی و بین‌المللی) بیان شده‌اند، درجه‌ی ارتباط بین متغیرهای موضوعی (متغیرهایی که در رابطه با کیفیت زندگی شغلی دریانوردان معنادار می‌باشند) با جنبه‌های حرفه دریانوردی^۲ را استخراج نمود. مندرجات این جداول برپایه‌ی یافته‌های آماری این مطالعه می‌باشند^۳.

^۱ - بررسی جامع مشکلات دریانوردان (۱۳۸۴-۱۳۸۳)، شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، کانون دریانوردان خبره.

^۲ - ر. ک. مدل مطالعاتی، فصل اول. شماره‌های ۶-۲-۱ الی ۶-۲-۷ که شامل جنبه‌های تعهد هنجاری، هنجارمندی حرفه‌ای، رضایت شغلی، ارتباطات عمومی فرد با کار، عوامل زمینه‌ای (قوانین و مقرراتی که کیفیت یا محتوای روابط کار و روش‌ها و چگونگی تحقق محتوای روابط کار را تعیین می‌کنند)، جمعیت‌شناسی و آموزش می‌باشند.

^۳ - مطالعه‌ی موردی، انتخاب تصادفی و هدفمند (افسران، فرماندهان و مهندسان) برابر ۹۲ نفر.

۴- تحلیل یافته‌های مطالعاتی

۴-۱ تحلیل بر اساس نتایج پرسشنامه

موضوع پرسش: با توجه به اهمیتی که برای هر یک از موضوع‌های مطرح شده در زیر قایل هستید سطح اهمیت‌گذاری به حرفه دریانوردی از طریق توجه نشان دادن به عوامل ۱ الی ۱۲ را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

(پاسخ‌های جامعه‌ی آماری بر اساس درصد تجمیع و بیان شده‌اند و جامعه‌ی آماری شامل ۹۲ نفر بوده است).

- ۱ • توجه به رفاه شغلی از طریق هم سطح سازی دستمزد دریانوردان ایرانی با دریانوردان خارجی.

بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	بی‌اثر
۸۶-۱۰۰	۰-۴	۰	۰

- ۲ • توجه به موضوع منزلت شغلی از طریق برانگیختن قدردانی و احترام به دریانوردان و جایگاه اجتماعی

بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	بی‌اثر
۶۵-۷۵	۲۰-۲۵	۵-۱۰	۰

- ۳ • توجه به موضوع رضایت شغلی از طریق جبران خدمت

بسیار زیاد	زیاد	تا حدودی	بی‌اثر
۷۲-۸۶	۱۴-۲۸		

- ۴ • توجه به موضوع عوامل زمینه‌ای از طریق تقویت روابط کار و ارتباط حقوقی فرد با شغل.

بی‌اثر	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد
	۵-۱۰	۱۰-۳۰	۶۰-۸۵

- ۵ • توجه به جذابیت افزایی به حرفه از طریق پهنه‌افزایی به روش‌های جبران خدمت

بی‌اثر	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد
		۱۵-۲۸	۷۲-۸۵

- ۶ • پاسخ به نیاز حرفه در بازار ایران از طریق جذابیت افزایی به حرفه دریاوردی

بی‌اثر	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد
	۵-۱۰	۱۵-۲۵	۶۵-۸۰

- ۷ • تقویت انگیزه‌های شغلی از طریق توجه به کیفیت افزایی به حرفه

بی‌اثر	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد
	۵-۱۵	۲۰-۲۵	۶۰-۷۵

- ۸ • تقویت زمینه‌ها به منظور تامین احساس امنیت شغلی (سلامت و تامین سلامتی) از طریق

توجه به وضعیت از کارافتادگی

بی‌اثر	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد
	۲۰-۲۵	۲۰-۲۵	۵۰-۶۰

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۹ • تقویت هنجاری حرفه‌ای از طریق توسعه‌ی سطح تطابق رفتاری بین فرد (دریانورد) با

موضوع فعالیت دریانوردی.

بی‌اثر	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد
	۱۵-۲۵	۲۰-۲۵	۵۰-۶۵

۱۰ • توسعه‌ی تعهد هنجاری (پای‌بندی به کار) از طریق تامین رضایت و انگیزه‌های شغلی.

بی‌اثر	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد
		۵-۲۵	۷۵-۹۵

۱۱ • توجه به آینده شناخت ایران (جمهوری اسلامی ایران) در عرصه دریانوردی بین‌المللی از

طریق وسعت‌افزایی دامنه حضور شناورهای تحت پرچم جمهوری اسلامی ایران و حضور

دریانوردان ایرانی در شناورهای مختلف ایرانی و خارجی.

بی‌اثر	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد
		۰-۱۵	۸۵-۱۰۰

۱۲ • توسعه‌ی ارتباطات عمومی بین فرد و کار از طریق تسهیل روابط فرد (دریانورد) با سازمان

اداری، محیط شناور، روابط عاطفی و دوستانه، روابط بین‌المللی).

بی‌اثر	تا حدودی	زیاد	بسیار زیاد
	۲۰-۳۰	۲۵-۳۰	۴۰-۵۵

۲-۴ رتبه‌بندی و طبقه‌بندی وزنی از طریق انتخاب یکی از بین دوازده عامل^۱

نام متغیر موضوعی	انتخاب اول به درصد
۱- رفاه شغلی از طریق هم‌سطح‌سازی دستمزد دریانوردان ایرانی با دریانورد خارجی	۱۳
۲- توجه به منزلت شغلی از طریق برانگیختن قدردانی و احترام به دریانوردان و جایگاه اجتماعی	۷
۳- توجه به موضوع رضایت شغلی از طریق جبران خدمت	۱۴
۴- توجه به عوامل زمینه‌ای از طریق تقویت روابط کار و ارتباط حقوقی فرد با شغل	۷
۵- توجه به جذابیت افزایی به حرفه از طریق پهنه‌افزایی به روش‌های جبران خدمت	۱۲
۶- پاسخ به نیاز حرفه در بازار ایران از طریق جذابیت افزایی به حرفه دریانوردی	۹
۷- تقویت انگیزه‌های شغلی از طریق توجه به کیفیت افزایی به حرفه	۵
۸- تقویت زمینه‌ها به منظور تامین احساس امنیت شغلی از طریق توجه به وضعیت از کار افتادگی	۳
۹- تقویت هنجاری حرفه‌ای از طریق توسعه‌ی تطابق رفتاری بین فرد با موضوع فعالیت دریانوردی.	۴
۱۰- توسعه‌ی تعهد هنجاری از طریق تامین رضایت و انگیزه‌های شغلی.	۱۲
۱۱- توجه به ایده شناخت ایران در عرصه‌ی دریانوردی بین‌المللی از طریق وسعت افزایی دامنه حضور شناورهای تحت پرچم و حضور دریانوردان ایرانی در شناورهای ایرانی و خارجی.	۱۲
۱۲- توسعه‌ی ارتباطات عمومی بین فرد و کار از طریق تسهیل روابط بین فرد با سازمان اداری، محیط شناور، روابط عاطفی، روابط بین‌المللی.	۲

در بررسی گزاره‌های تحلیلی ۱-۴ و ۲-۴ ملاحظه می‌شود که موضوع‌های در رابطه با رفاه شغلی (عامل شماره یک)، رضایت شغلی (عامل شماره ۳)، جبران خدمت (عامل شماره ۵)، تامین رضایت و انگیزه‌های شغلی (عامل شماره ۱۰)، ایده حضور دریانوردان ایرانی در عرصه‌ی بین‌المللی (عامل شماره ۱۱) در صدر اولویت‌های انتخابی هستند. به عبارتی، جنبه‌ی «جبران خدمت و تامین رفاه و رضایت شغلی و همچنین توجه به عرق ملی» از دیگر جنبه‌ها در اولویت محض قرار دارد.

^۱ - از جامعه‌ی آماری خواسته شده است تا بر اساس موضوع‌های مطرح شده (به تعداد ۱۲ مورد) صرفاً یک مورد را به عنوان انتخاب اول (عامل اصلی) انتخاب کنند.

جدول شماره ۵-۱۲-۳ سطوح همبستگی و جنبه‌های ارتباطی و همچنین سطح ارتباط را که بر اساس گزاره‌های ۴-۱ و ۴-۲ به دست آمده است نشان می‌دهد.

نام متغیر موضوعی	همبستگی کلی متغیرها	جنبه‌های ارتباطی	همبستگی موردی متغیرها
• جذابیت‌افزایی به حرفه (عامل شماره ۵)	٪۷۸۵	جبران خدمت	۱۲
• پاسخ به انتظار دریانوردان ایرانی در هم سطحی دستمزد و حقوق دریافتی با هم‌ردیف‌های شغلی خود در دیگر کشورها (عامل شماره ۱)	٪۹۳	دستمزد	۱۳
• پاسخ به نیاز حرفه در بازار ایران (عامل شماره ۶)	٪۷۲۵	جذابیت‌افزایی	۹
• انگیزه‌های شغلی با هدف کیفیت‌افزایی حرفه (عامل شماره ۷)	٪۶۷۵	انگیزه‌های شغلی	۵
• توجه به منزلت شغلی (عامل شماره ۲)	٪۷	جایگاه شغل در جامعه	۷
• احساس امنیت شغلی (سلامت و تاهمین سلامتی) در برابر از کارافتادگی (عامل شماره ۸)	٪۵۵	از کارافتادگی	۳
• شناخت ایران در عرصه بین‌المللی در تاکید با نقش‌آفرینی در فضای حرفه‌ای دریانوردی (عامل شماره ۱۱)	٪۹۲۵	جایگاه شغلی در سطح بین‌المللی	۱۲
• توسعه‌ی تعهد هنجاری (پای‌بندی به کار) (عامل شماره ۱۰)	٪۸۵	رضایت و انگیزه‌های شغلی	۱۲
• هنجاری حرفه‌ای (تطابق بین فرد با موضوع فعالیت دریانوردی) (عامل شماره ۹)	٪۵۷۵	تطابق فرد با حرفه	۴
• تاهمین رضایت شغلی (عامل شماره ۳)	٪۷۹	جبران خدمت	۱۴
• ارتباطات عمومی بین فرد با کار (سازمان اداری، محیط شناور، روابط عاطفی و دوستانه، روابط بین‌المللی) (عامل شماره ۱۲)	٪۴۷۵	تسهیل روابط فرد با محیط کار	۲
• عوامل زمینه‌ای، شامل عوامل موثر بر روابط کار و ارتباط حقوقی فرد با شغل (قوانین کمکی، نظم دهنده، محدود کننده، مشارکتی) (عامل شماره ۴)	٪۷۲۵	روابط کار	۷

جدول شماره ۵-۱۲-۳

۵- نتیجه‌گیری

۱-۵ با توجه به جدول شماره ۵-۱۲-۳، ملاحظه می‌شود که توجه به متغیرهای در رابطه حفظ و ارتقای کیفیت شغلی از منظر تامین رضایت و مطلوبیت حرفه و در نظر گرفتن جنبه‌های رفاه شغلی در اولویت معناداری بین همبستگی کلی (متوسط انتخاب ترجیحی - گزینه‌ی بسیار زیاد - جامعه‌ی نمونه آماری) و همبستگی موردی (انتخاب یک مورد از بین ۱۲ متغیر توسط جامعه‌ی نمونه آماری) قرار دارند. این ارتباط معنادار منعکس کننده واقعیت‌های زیر است.

اولاً، نیاز است تا به صورت جدی، چه در سطح ملی و چه در سطح بین‌المللی، به شرایط بهبودی‌زای زندگی حرفه‌ای دریانوردان اعمال توجه و دقت شود.

ثانیاً، مقایسه‌ی بین سطوح همبستگی کلی متغیرها با سطوح همبستگی موردی متغیرها، نشان می‌دهد، جایی که همبستگی موردی در سطح بالایی قرار دارد، همبستگی کلی نیز به همان نسبت در سطح بالا می‌باشد. به عبارتی، بین انتخاب موردی جامعه‌ی نمونه آماری و انتخاب جمعی جامعه‌نمونه آماری، یک رابطه‌ی منطقی (که دلالت بر ضرورت توجه به مسایل رفاهی و تامینی ترجیحی مظاهر رفاهی کارکنان دریایی می‌کند)، وجود دارد.

به عنوان مثال، عامل شماره ۱، انتخاب ۱۳ درصد جامعه‌ی نمونه آماری را به عنوان انتخاب (موردی) اول (به این معنا که ۱۳ درصد جامعه‌ی نمونه آماری معتقد هستند که ایجاد هم‌سطحی در دریافت دستمزد بین دریانوردان یک انتظار موثر بر زندگی حرفه‌ای است) نشان می‌دهد، برای همین متغیر، ۹۳٪ جامعه‌ی نمونه آماری (کل جامعه) نیز، اثر مثبت آن را بر زندگی شغلی، بسیار زیاد تلقی می‌کند.

در نقطه‌ی مقابل آن، برای عامل (متغیر) شماره ۱۲، همبستگی موردی شامل ۲ درصد بوده که ۴۷۵٪ در صد کل جامعه‌ی نمونه نیز اثر مثبت آن را بر زندگی شغلی تایید کرده است.

۲-۵-۲-۵ شماره ۲-۱۲-۵ که نشان‌گر جایگاه کیفی دریانورد و محوریت اثر آن، در تجلی منابع مدیریتی و سرمایه‌ای (شناور، بندر و دریا) است و جدول شماره ۳-۱۲-۵ که نشان‌گر کمیت‌ها برای اعمال توجه به جنبه‌های زندگی شغلی دریانوردان است، این نتیجه را بازگو می‌سازد که دریانوردی، نوعی فعالیت صنعتی است و دریانوردان، به عنوان مهره‌ی اصلی چرخش این صنعت، برای تامین نیازهایشان، انتظار خدمت دارند. مهم‌ترین انتظارات آنان، ارایه خدماتی است که «برنامه‌ریزی» شده، به نیازهای حرفه‌ای آنان پاسخ دهد. به منظور ارایه این خدمات، عناصر مختلفی درگیر هستند که جنبه‌های ارتباطی آن را در متغیرهای موضعی (موردی) متعدد و همبسته‌ای می‌توان مشاهده کرد. مسایلی چون جبران خدمت، دستمزد، جایگاه شغل در جامعه، جایگاه شغل در سطح بین‌المللی، رضایت شغلی و انگیزه‌ها و روابط کار از جمله‌ی مهم‌ترین حلقه‌ها هستند.

اطلاق مفهوم «برنامه‌ریزی» بیان‌گر این محتواست که انتظار توسعه‌ی پایدار فضای حرفه‌ای دریانوردی، به عنوان بخشی توانمند در صنعت کشور، هیچ‌گاه به صورت «تک‌بعدی» میسر نشده بلکه لازمه‌ی آن وجود توأمان یک «همبستگی» کلی و «همبستگی» موردی با استقرار و پایداری بالا و نهادینه شده برای توجه به جامعه‌ی دریانوردی است. لذا و با توجه به رویکرد برنامه‌ای، چنانچه شرایطی جز این باشد به صورتی «پایدار» و «مستمر» قادر به تامین انتظارات دریانوردان در بلند مدت نیست.

۳-۵ بنا بر این و به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه نظری، ترکیب همبسته‌ای از عوامل انگیزشی و بهبودی‌آور ضمن توجه به پایداری، استمرار و نهادینگی قادرند تا باعث تقویت زمینه‌ها برای مانده‌گاری دریانوردان شوند، از این حیث و از دیدگاه اجرایی نیز نشان داده شده است که پرداختن به جنبه‌های رفاهی غیره‌دمند، اتفاقی، غیربرنامه‌ای، نامنسجم و غیرهمبسته، قادر نبوده‌اند در حداقل سطح مورد انتظار مدیریت، موثر بر ایجاد تقویت‌کنندگی مثبت بر جریان مانده‌گاری دریانوردان باشند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۴-۵ موضوع سختی کار دریانوردی و قبول آن از سوی کارفرمایان، در شرایطی قادر به ایجاد جوّ و شرایط تقویت‌کنندگی برای مانده‌گاری دریانوردان و ایجاد انتفاع و بهره‌وری برای مدیریت (کارفرمایان) است که در کنار دیگر جنبه‌های تقویت‌کنندگی و منزلت‌بخشی به حرفه و در جریان همبسته‌ای از همبستگی کاملی از متغیرها (مادی و معنوی) قرار گیرد. این موضوع ضرورت توجه توأمان به نیازهای دریانوردان را در دو قالب نیازهای معنوی و مادی (رفاهی، آسایشی، تأمین) نشان می‌دهد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای

شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و

نگهداری منابع انسانی دریانورد.

[تحقیق در خصوص جذب و تربیت دریانورد]

فصل دوم

بخش چهارم

برآورد آماری منابع انسانی - در رشته‌های مختلف - تا سال ۲۰۱۸

مفروضات و اهمیت موضوع در این بخش از مطالعه:

هدف از این بخش، بحث، بررسی و تحلیل نیازها و کمبودها و کارشکافی چگونگی فرآیند توسعه منابع نیروی انسانی به موازات نیازهای توسعه ناوگان دریایی کشور اعم از حمل کالای عمومی، کانتینر، نفت خام و فرآورده‌های نفتی با توجه به ظرفیت‌های آموزشی موجود در راستای چشم‌اندازهای معرفی شده در این مطالعه تا سال ۲۰۱۸ می باشد که در برگیرنده عناوین موضوعی زیر است:

- بررسی و تحلیل وضع موجود

- چشم‌انداز وضع مطلوب (هدف)

- تبیین برنامه جهت دستیابی به اهداف

- بازخور (ارزیابی و کنترل)

- اهداف :

با در نظر گرفتن چشم‌انداز با روش آینده‌سازی فعال Proactive Futuring، مسایل و رویدادها را قبل از وقوع، تجزیه و تحلیل می‌نماییم و حاصل این بررسی، آرایه ابزاری برای به‌کارگیری مقایسه سیستماتیک بین وضع موجود و وضع مطلوب در زمان، حوزه و مفاصل مشخص شده، می‌باشد.

یافته‌های کمی از مقایسه سیستماتیک فرآیند توسعه منابع انسانی و ناوگان دریایی کشور به موازات یکدیگر حاصل شده‌اند، تا از این طریق بتوان در سطح کلان و از منظر نگاه سازمانی متولی امور بنادر و دریانوردی کشور در بازه زمانی و حوزه‌های مشخص در قالب یک سلسله عملیات پیوسته و همبسته با یکدیگر، مفاهیم، شاخص‌ها و علل نارسایی‌های احتمالی پیش رو را پیش‌بینی، تبیین و راهکارهای عملیاتی را پیش از وقوع چالش آرایه نمود.

روش‌ها و رویکردهای تأمین منابع انسانی :

فرآیند تأمین منابع انسانی کارآمد برای کشتی‌های تجاری (Manning)، به‌عنوان یکی از فعالیت‌های مهم و کلیدی در بخش مربوط به مدیریت کشتی Ship Management می‌باشد که امروزه به لحاظ اهمیت و تأثیر فراوان آن بر اثر بخشی فرآیندهای مربوط به صنعت حمل و نقل، از جمله‌ی چالش‌های پیش روی شرکت‌های کشتیرانی را تشکیل می‌دهد.

شرکت‌های کشتیرانی برای تأمین منابع انسانی لازم بر روی شناورهای خود از دو رویکرد ذیل پیروی می‌کنند:

الف - برون سپاری کلیه فعالیت‌ها مربوط به جذب، آموزش و تأمین منابع انسانی به شرکت‌های تخصصی و در غالب قرارداد فی‌مابین که ظاهراً آسان‌ترین راهبرد برای اداره این مهم تلقی می‌شود. این رویکرد، در کنار امتیازاتی که به ارمغان می‌آورد، دارای معایبی نیز می‌باشد ولی در نهایت برون سپاری در این قسمت از فعالیت‌های مربوط به کشتیرانی (Shipping) برای شرکت‌های کوچکی که تعداد شناورهای آن‌ها از ۱۲ فروند تجاوز نمی‌کند، از اقبال بیشتری برخوردار است.

ب - حفظ کلیه فعالیت‌ها مربوط به جذب، آموزش و تأمین منابع انسانی در داخل مجموعه یک شرکت کشتیرانی و در غالب رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی .

در هر حال، چه در صورت اعمال رویکرد اول و چه در جاری سازی رویکرد دوم، پیش‌بینی نیازها از هر دو منظر با رویکرد توجه به بازار داخلی و نیروی بومی از اهمیت به‌سزایی برای متولی صنعت دریا و دریانوردی برخوردار است.

بر همین اساس الگوی مطالعاتی و تعریف شاخص‌ها و اندازه گیری‌ها به گونه ای انجام شد تا در عین بررسی ارگانها - مستقل از هم - نهایتاً یافته‌های کمی به شکل معنی داری در ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر قرار گیرند.

یافته‌های نهایی این روش با توجه به اهداف مورد انتظار در بررسی وضعیت منابع انسانی دریایی، مواردی به شرح زیر را در اختیار قرار می‌دهد.

۱- پیش‌بینی نیازهای برنامه‌ریزی برای سال‌های آتی تا سال ۲۰۱۸ میلادی

۲- سازماندهی نیروها و تدوین دستورالعمل‌های ویژه جهت کنترل بهتر کمبودها همچنین بهینه نمودن تمرکز نیروها در منطقه از طریق تغییر در مفاصل شبکه جذب و استخدام نیرو

۳- کنترل استخدام‌های مقطعی (توسعه و یا تغییرات موقت در آئین‌نامه‌های اجرایی) جهت کنترل بهینه که جریان‌ات ورودی و خروجی نیروها را در پی دارد.

۴- هدایت نیروها جهت حفظ فضای رقابت و اقتدار حاکمیتی در حوزه منابع انسانی که از عوامل تعیین‌کننده سال‌های آتی ارزیابی می‌شود.

۵- کنترل تغییرات در صورت ورود داده‌های جدید در محاسبات (البته اگر منجر به تعریف شاخص جدیدی نشود).

نتایج حاصل از این مطالعه این امکان را می‌دهد تا با پیش‌بینی تغییرات پیش‌رو و گاه ناگهانی، آشفتگی متغیرها و ضرایب معنی‌دار و عملاً سرنوشت ساز را تحت کنترل درآورد.

در دانش مدیریت تعریفی وجود دارد که هر کیفیت و شاخصی که قابل اندازه‌گیری نباشد لاجرم قابلیت مدیریت، هدایت و پایش را ندارد، لذا این بخش از مطالعه کوشیده است تا با معرفی شاخص‌های تأثیرگذار همچنین ارایه روش‌های تبدیل مقادیر کیفی به مقادیر کمی، امکان مدیریت و هدایت و تصمیم‌گیری را میسر نماید.

به عبارت دیگر به‌توان به مدد معیارها و اندازه‌های کارآمد، با نظارت مستمر و فراگیر بر تغییرات، عملیات توسعه را از انحراف از اهداف مورد نظر حفظ نمود. ضمن آن، این روش، ما را قادر خواهد ساخت تا در مسیر ارایه روش‌های معرفی شاخص‌ها و اندازه‌گیری آن‌ها به رویکردهای در خور توجهی جهت بهبود کنترل و نظارت که وظیفه اساسی و مهم این طرح مطالعاتی بود، دست یابیم.

خوشبختانه نتایج حاصل از محاسبات از طریق ماتریس‌ها در شرایط مطلوبی به‌سر می‌برد و نزدیکی آمار احصایی از طریق محاسبات انجام شده در این مطالعه با تغییرات در سال ۲۰۰۸ (تا ماه دسامبر) با اندازه‌های جاری در برخی ارگان‌های دریایی، ضریب اطمینان بالایی را نمایان می‌سازد. به‌گونه‌ای که می‌توان انتظار داشت تا از این طریق در راستای اصل اشاره شده فوق با اتخاذ روش‌های تطبیقی تا از طریق کنترل مبادی و مفاصل شبکه جذب و خروج نیروی انسانی، عملیات توسعه را در مسیری مناسب، با تندا و سرعت لازم با اهداف برنامه هدایت نمود.

سنجش نتایج عملیات در راستای توسعه ناوگان و بر اساس هدف‌های مطلوب و برنامه ریزی شده، فاصله‌های معنی داری را بین نیازها و ظرفیت‌های قرار داده است که اتخاذ تصمیمات و اقدامات اصلاحی لازم به منظور افزایش ضریب اطمینان از نیل به اهداف را ضروری می‌نماید که به دلیل پیچیده و چند وجهی بودن، اهمیت نظارت و کنترل بر تمامی وجوه آن را بیش از پیش نمایان می‌سازد.

روش و مبانی مطالعاتی - تعریف شاخص‌ها و اندازه‌گیری:

تعیین رویکردها و برنامه ریزی، هدف‌ها و موازین

سنجش نتایج حاصله و عملکرد در رابطه با سند چشم‌انداز

جمع‌آوری مستندات و مطالعات کتابخانه‌ای

معرفی ضرایب و متغیرهای کاهنده و افزایشنده

طراحی ماتریس‌ها به‌منظور اندازه‌گیری نیازها در سال‌های آتی و مقایسه تطبیقی با توجه به رویکردها،

ثبت سفارش ساخت و در مجموع اقدامات در رابطه با توسعه ناوگان

معرفی شاخص‌ها و متغیرهای مؤثر بر جذب و نگهداری

ارایه نمایه‌های مربوطه و تجزیه فرآیند پیش‌رو

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

در همین زمینه ، با توجه به مدون نبودن برنامه عملیاتی توسعه ناوگان شناورهای خدماتی ، مبنای اولیه موضوع ضرورت توسعه این نوع شناورها در منطقه به شرح شناورهای اقیانوس پیما و نیازهای منطقه قرار گرفت .

بر این اساس ظرفیت کف ، بر پایین‌ترین امکان و الزام به توسعه تعیین شد.

در خصوص بررسی و پیش بینی نیازها ، مسایل و متغیرهای بسیاری ، حامل اثرگذاری‌های خاصی هستند که هر یک می‌تواند نقشی غیر قابل حدس بر فرآیند موضوع گذارد. متغیرهای تأثیرگذار بومی و بین المللی که به صورت عارضی می‌توانند جذب و نگهداری را تحت تأثیر قرار دهند همچنین جریان ریزش منابع انسانی در منطقه و بین‌الملل ، ورود شناورهای جدید و تکنولوژی‌های تازه ، گسترش بنادر جدید در سطح منطقه و بین‌الملل و ... از جمله متغیرهای مورد نظر هستند ضمن آنکه به عوامل متأثر از تغییر ساختارها و ماموریت‌ها نیز می‌توان اشاره کرد که هر یک می‌توانند طی سنوات آینده از ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۸ بر موضوع پیش بینی اثر گذار باشند و از حیث آماری ، یافته‌ها را تحت تأثیر قرار دهند .

با این وجود ، استناد به آحادی از مصادیق نسبتاً پایدار ، می‌تواند شمایی منطقی را عرضه نماید. لذا، در هنگام بررسی مسایل فوق ، مراتب زیر مورد توجه واقع شده‌اند:

ثبت سفارش و خریدکشتی (در دست انجام)

ورود کشتی‌های خریداری شده

خروج کشتی‌های فرسوده از ناوگان

جذب دانشجو از دانشگاه‌ها، موسسات آموزشی دریانوردی ، آموزشکده ها و هنرستان‌های دریایی

سیستم ارتقا (آموزش و امتحانات) و زمان خدمت دریایی مورد نیاز در هر سمت

بررسی عوامل ریزش و جدایی از سیستم و مقادیر آن

موارد فوق از طریق برگزاری جلسات و مصاحبه‌های فنی و یا از طریق دریافت از واحدهای آموزشی احصا گردیده است. این گزارشات، به‌عنوان یافته‌های پایه و اولیه، جهت پیش‌بینی‌های مقتضی تا سال ۲۰۱۸ مورد واکاوی و تحلیلی کارشناسی قرار گرفته‌اند.

همان‌گونه که اشاره شد توسعه منابع انسانی یک سرمایه‌گذاری بلندمدت محسوب شده و در همین راستا مدیریت فرآیندها و مدیریت تغییرات ناگهانی جریان‌های ورودی و خروجی همچون هر بخش دیگری از سرمایه‌های حوزه، از اصلی‌ترین اصول مدیریت، نگهداری و توسعه سرمایه انسانی دریایی قلمداد می‌شود. در همین زمینه می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود.

وجود تأثیرات کنوانسیون‌ها، دستورالعمل‌ها و الزامات بین‌المللی

عدم مشارکت بخش خصوصی و یا متقاضیان کارآموزی انفرادی - بدون همکاری مراکز کارفرمایی اصلی همچون کشتیرانی ج.ا.ا. و شرکت ملی نفتکش ایران -

برنامه ریزی کوتاه مدت و متناقض اصل توسعه با جهت‌گیری سرمایه‌گذاری بلندمدت در حوزه منابع انسانی

این در حالی است که ضرایب مؤثر اجتماعی - فرهنگی علی‌رغم ظرفیت‌ها و مزیت‌های موجود جامعه کماکان - حداقل در دو دهه اخیر - از عوامل منفی توسعه صنعت دریانوردی محسوب می‌شود.

بررسی و پایش پیوسته دلایل ریزش به‌عنوان یک شاخص کاهنده سرمایه نیروی انسانی، یکی از دغدغه‌های تمامی بنگاه‌های اقتصادی است. در واقع در یک بنگاه اقتصادی ((سرمایه‌های مالی))، ((سرمایه‌های فنی)) و ((سرمایه‌های انسانی)) حلقه‌های پیوسته یک زنجیرند که ضعف هر یک از این حلقه‌ها، پیوستگی و همبستگی این واحد پیوند را در بحران گسستگی قرار خواهد داد و این به معنای کاهش توان رقابت‌پذیری و در نهایت خروج از گردونه رقابت می‌باشد. یافته‌های مطالعاتی و برآورد‌ها نشان می‌دهد که هزینه تربیت منابع انسانی در شاخه دریانوردی و بالطبع سایر رشته‌های وابسته که در خشکی در جریان است، برای کشورها، سنگین و تهیه ملزومات حرفه‌ای و سرمایه‌های فنی و تدارک شناور بسیار گران می‌باشد. بر این

اساس، همان‌گونه که پویا و فعال بودن سرمایه‌های شناوری و فنی و مالی منوط به پشتیبانی و نگهداری از آن‌هاست، به همین گونه نیز، حفظ کیفیت سرمایه‌های منابع انسانی، منوط به پشتیبانی و حفظ انگیزه‌ها و انگیزش‌ها، برای ادامه کار منابع انسانی است.

با اندازه‌گیری نیازهاست که شرح و بیان عمق اهمیت و الزامات توسعه امر آموزش با در نظر گرفتن تغییرات و رویکردهای بین‌المللی و همچنین ظرفیت‌های موجود داخلی در بین سازمان‌ها و ارگان‌های دریایی کشور، امکان پذیر می‌گردد.

با توجه به پیچیدگی متغیرها، که متأثر از تابع زمان، بازار رقابت رو به رشد توسعه ناهمگون ناوگان و بسیاری متغیرهای دیگر است، به‌منظور تصمیم‌سازی مبتنی بر مستندات آماری و معیارهای فعلی، روش تحقیق از طریق آرایه آمار و تحلیل موازی صورت گرفته که تأکید بر آرایه اندازه‌های کمی، و تحلیل موارد کیفی همراه با پیش‌بینی نیازهای بازار، نموده است.

با توجه به نیاز روزافزون به منابع انسانی دریانورد در سطح جهانی و ملی و بالا بودن هزینه‌های آموزشی دریانوردی، به جهت نوع خاص شغل که بیشتر بر روی توانمندی فرد تأکید شده، از لحاظ اثرگذاری بر شاخص‌های توسعه امر آموزش و پرورش، جز «موثرترین شاخص‌ها» ی ماندگاری یک بنگاه اقتصادی - دریایی در عرصه رقابت محسوب می‌شود. لذا ذکر این نکته ضروری است که متأسفانه جز در مواردی غیر محسوس، نهادهای تصمیم‌گیرنده و مؤثر در امر توسعه منابع انسانی چه در بخش قانون‌گذاری و چه در بخش اجرایی، یا تحقیقات کافی و جامعی را در نظر نداشته‌اند و یا همان مقدار اندک مطالعه را نیز ناقص باقی گذاشته و به فراخور مشکلات فصلی و عارضی، به وجهی روزمدار به این مهم پرداخته‌اند.

لذا واقعیت آن است که در حال حاضر، با همین رویکرد درمان موقت و روزمدارانه، اکثر مراکز آموزش دریانوردی اهتمام به امر آموزش دریانوردان فقط با هدف تأمین بخش اصلی از نیروهای مورد نیاز شرکت‌های کشتیرانی بزرگ داخلی نموده و به صورت قطعی، خود را منطبق با برنامه ریزی با رویکرد آینده و نیاز سنجی نه‌نموده‌اند. این رویکرد غالب، خود در تابعیتی از سایر رویکردهای مشابه در خصوص مسایل

توسعه‌ی ناوگان و خرید شناور است که آن نیز بر حسب شرایط خاص و تصمیم‌های اقتضایی و مدیریتی صورت می‌گیرد.

وجود این چنین رویکردها که وجود فاصله بین نگرش به اهمیت آموزش و پیش‌بینی فضای رقابتی در سال‌های آتی حکایت از ضرورت اتخاذ تصمیمات بنیانی به ویژه در خصوص «نگرش‌ها» بر پایه توسعه، فراتر از آمارهای ارایه شده می‌کند.

در این میان ضرورت دارد تا به عوامل دیگری هم‌چون عدم جذب و یا ریزش بر اثر کاهش فضای اشتغال دریانوردان در سطح پایه به خاطر عدم فرصت مناسب جهت گذراندن دوره کارآموزی هم‌چنین سختی کار دریا و ناآشنایی با مقوله دریا توسط برخی از آموزش دیدگان، نیز اشاره کرد.

چشم اندازها :

تعریف سر فصل‌های ذیل از طریق ارگان‌های دریایی کشور به عنوان اهداف بلند مدت دریایی در سال ۱۴۰۰ شمسی معرفی گردیده که بخش مورد مطالعه صرفاً مربوط به تأمین ناوگان مورد نیاز بوده است.

ایجاد ظرفیت ۱/۶ تن ظرفیت به‌ازای هر نفر جمعیت

قابل گزارش است با توجه به رقم چشم انداز فوق باید اذعان داشت که متأسفانه به‌دلایلی هم‌چون عدم مشارکت فعال بخش خصوصی مستقل حتی در بهترین شرایط این ظرفیت دست نیافتنی می‌نماید. این ارقام در قالب ظرفیت‌های کشتی به شرح ذیل می‌باشد:

تجهیز کشور به ۸۰ فروند پاناماکس

تجهیز کشور به ۲۵۰ فروند کشتی کانتینری نسل چهارم

تجهیز کشور به ۱۵۰ فروند کشتی کالای عمومی

تجهیز کشور به ۱۰۰ فروند کشتی کوچک

تجهیز کشور به ۳۰ فروند کشتی گاز بر

با توجه به مطالعات انجام شده و آمارهای احصایی، قابل گزارش است که توسعه ناوگان از ضریب توسعه مطروحه در سند چشم‌انداز فاصله دارد. لذا جهت تکمیل جداول و ماتریس‌ها، توسعه ناوگان هم‌چنین ظرفیت‌های بالقوه موجود آموزشی تا سال ۲۰۱۸ میلادی، ضروری است تا پیش فرض‌های عملیاتی مطروحه از سوی شرکت‌های کشتیرانی در نظر گرفته شوند.

جامعه آماری در این بخش از پژوهش شامل:

الف) شرکت‌های کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، شرکت ملی نفتکش ایران، شرکت کشتیرانی قشم بنیاد، کشتیرانی دریای خزر، کشتیرانی والفجر، کشتیرانی ایران و هند، شرکت خدمات مهندسی و کشتیرانی، شناورهای فلزی موتور دار با وزن ناخالص بالای ۱۰۰ تن و سازمان‌های مشابه می‌باشد.

ب) مجموعه شناورها به تفکیک نوع شناور، خدمات شناور، حوزه فعالیت مندرج در ماتریس‌های حاصل از بررسی گزارشات، مصاحبه‌های فنی و تخصصی و الزامات توسعه.

به منظور حفظ و نگهداری وضعیت موجود در عرصه رقابت، دو شرکت کشتیرانی بزرگ کشور که کارفرمای عمده محسوب می‌شوند در حال توسعه ناوگان بر اساس الزامات رقابتی بازار موجود داخلی و بین‌المللی می‌باشند. کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران در یک دوره برنامه‌ریزی کوتاه مدت به توسعه ناوگان تا ۱۹۵ فروند کشتی و شرکت ملی نفتکش در یک برنامه ۹ ساله به توسعه‌ای برابر با ۱۰۰ فروند کشتی با هدف پوشش بخشی از بازار داخلی و بین‌المللی در رویکرد خود دارد.

در همین راستا شرکت‌های کشتیرانی دیگر مانند ایران و هند، کشتیرانی خزر، کشتیرانی والفجر نیز با یک برنامه مدون اقدام به توسعه ناوگان بر اساس مأموریت و نیازهای منطقه‌ای و تخصصی خود نموده‌اند.

این در حالی است که در بحث تأمین منابع انسانی مورد نیاز در راستای این توسعه، در مقطع زمانی بین سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۲ با توجه به فروانی نیروی آماده‌به‌کار ارزان در منطقه و خلأ شناخت ضرورت‌ها بر لزوم تداوم جریان و توسعه بخش آموزش و جذب نیروی ایرانی، جریان توسعه این حوزه با اختلال در حفظ سلسله مراتبی ارتباط بین جذب و آموزش نموده است. البته هرگونه تصمیم ناگهانی که منجر به جذب تعداد

فروانی در یک فاصله کوتاه زمانی شود- چنان‌که برخی از شرکتها پیش گرفته اند - نه تنها یک راهکار قاطع و مسلم محسوب نمی‌شود بلکه در سال‌های آتی به علت فزونی بر نیاز در برخی سمت‌ها علاوه بر آنکه باعث تراکم در برخی سمت‌ها خواهد شد، آشفته‌گی در توسعه مراکز آموزشی را نیز به همراه خواهد داشت و مدیریت این بخش را غیر ممکن خواهد نمود و امکان نگهداری را به حداقل کاهش خواهد داد. هم‌چنین قابل پیش بینی است که این افراد یا دچار وازدگی در سمت‌های پایین شده و یا جذب دیگر شرکت‌ها و یا حوزه های مشترک خواهند شد.

با توجه به گزارشات آماری ثبت شناورها و بر خلاف پیش بینی های اولیه با تاخیر در اجرای راهکارهای تسهیل مشارکت بخش خصوصی که پرداختن به آن از این بحث خارج است، متأسفانه توسعه این بخش با کندی جدی مواجه بوده که اتخاذ تدابیر ویژه ای فراتر از آنچه تا کنون اعمال گردیده رامی طلبد.

چشم انداز نیازهای کشتیرانی های داخلی :

- کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران:

کشتیرانی جمهوری اسلامی با ۶ فروند کشتی و تقریباً بدون نیروی دریانورد ایرانی در سال ۱۳۴۶ شروع به کار کرده و امروز با ۸۵ فروند کشتی اقیانوس پیما ۲۷۰۰ دریانورد فعال در اختیار دارد که غالب آن‌ها در کشور تربیت شده‌اند.

ناوگان کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران دارای ۱۵ فروند کشتی چند منظوره، ۸ فروند کالای عمومی، ۲ فروند تانکر، ۱۱ فروند کانتینربر و ۴۶ فروند فله بر می باشد و با ناوگانی شامل ۸۳ فروند کشتی با عمر تقریبی ۱۴ سال در پایان سال ۲۰۰۷، خروج برخی از کشتی‌های ناوگان که دارای عمر بالاتر از استانداردهای جهانی است و برنامه‌ریزی برای افزایش ناوگان به ۱۱۱ فروند تا پایان سال ۲۰۱۰، با احتساب میانگین ۱۲ افسردرهرکشتی و میانگین ضریب اشتغال ۲ برای افسران، تا سال ۲۰۱۰ آموزش ۷۰۰ نفر افسر را باید در دستور کار خود داشته باشد. این درحالی است که با توجه به بازار مطلوب رو به رشد، عملاً خروج

کشتی‌های فرسوده تا دو سال دیگر به تعویق افتاده است و باید این تعداد را کماکان در ناوگان فعال فرض نمود.

در دو گروه کشتیها A و B شرکت کشتیرانی ج.ا.ا. تعداد پرسنل فعال بر روی کشتی ۲۶ نفر می‌باشد. با در نظر گرفتن الزام حضور ۱۳ ملوان بر روی هر فروند کشتی ناوگان و ضریب اشتغال ۲ در حال حاضر بالغ بر ۱۸۵۰ نفر ملوان در لیست فعالان شرکت قرار دارند. که این رقم با توجه به افزایش ناوگان در سال ۲۰۱۰ به حدود ۲۵۰۰ نفر خواهد رسید که نشان از نیاز به جذب بیش از ۶۵۰ نفر را دارد.

- بر اساس مطالعات انجام شده، سختی کار به‌عنوان عامل بازنشستگی پیش از موعد، توسعه فضای اشتغال با حوزه‌های تخصصی مشترک همچون نفت و گاز و یا روند فزاینده درخواست انتقال به خشکی از متغیرهای تأثیرگذاری است که در این محاسبات لحاظ نشده است. به گونه ای که در جداول تعیین ضریب اشتغال تأخیرات در الحاق مجدد به سیستم پس از دوران مرخصی و مقاطع آموزشی افزایش یافته و به این ترتیب ضرورت بررسی بیشتر و رفع توقفگاه‌های خارج از کنترل را جهت رفع این نارسایی الزامی می نماید. با توجه به آمار دریافتی، این ضرایب با ورود متغیرهایی که پیشتر شمرده شد افزایش یافته که در ماتریس‌های تکمیلی درج گردیده و ضمن تأثیر مستقیم در محاسبات، امکان اتخاذ تصمیمات و مدیریت صحیح‌تر بسیار با اهمیت ارزیابی می شود.

این در حالی است که بر اساس ضرورت رقابت در بازار، تعداد ۱۰ کشتی فرآورده‌بر برای تحویل در چهار سال آینده ثبت سفارش شده است و با همین رویکرد برنامه فروش کشتی‌هایی که با افزایش نرخ کرایه حمل بار همچنان در ناوگان باقی خواهند ماند را نیز نباید از لیست کشتی‌های ناوگان خارج شده تلقی نمود.

- شرکت ملی نفتکش :

ناوگان شرکت ملی نفتکش شامل کشتی‌های نفتکش و شناورهای خدماتی است. کشتی‌های شرکت ملی نفتکش ۱۵ فروند VLCC با سن تقریبی ۱۲ سال و ۱۷ فروند VLCC جدید، ۵ فروند نفتکش ۱۵۰ هزارتنی کلاس S، ۵ فروند نفتکش ۹۸ هزارتنی، ۳ فروند فرآورده بر CHEMICAL PRODUCT CARRIER ۳۵

هزارتنی و یک فروند حمل‌گاز با عمر تقریبی ۳۰ سال که با توجه به سیاست‌های شرکت احتمالاً از سیستم خارج خواهد شد و لذا مجموعاً ۴۲ فروند شناور را در این محاسبات وارد می‌نماید. بعلاوه ۶ فروند یدک کش و شناور تدارکاتی - بدون طرح توسعه و افزایش این نوع شناورها در شرکت - را نیز باید در نظر گرفت . در کنار این مجموعه ۱۷ فروند کشتی VLCC تحویلی تا ۲۰۰۸ سال و پنج کشتی فرآورده بر کلاس A ۹۸۰۰۰ تنی، سه فروند فرآورده بر کلاس F ۳۵۰۰۰ تنی و کشتی های ۱۵۰ هزارتنی را نیز باید در مسیر تحویل و ورود به ناوگان در نظر گرفت. در این میان کشتی "ایران گاز" با عمر بیش ۳۰ سال را نباید از منطقه خارج شده تصور کرد!

بر اساس مصاحبه‌های فنی انجام شده این شرکت تا سال ۲۰۰۸ با داشتن ۴۷ کشتی و ظرفیت ۱۱/۰۰۰/۰۰۰ در ۲۰۱۱ با ۶۰ کشتی و ظرفیتی معادل ۱۴/۰۰۰/۰۰۰ چشم انداز توسعه ناوگان را در پیش رو دارد. این در حالی است که بر اساس آخرین تصمیمات و در شرایطی ایده آل در سال ۲۰۱۵ با داشتن ۱۰۰ فروند و ظرفیتی معادل ۲۰ میلیون تن در ردیف چهار شرکت اول نفتکش جهان قرار خواهد گرفت.

پیش بینی‌های شرکت در حوزه منابع انسانی :

نظر به خصوصی سازی شرکت کشتیرانی ج.ا.ا. لذا آموزش و تأمین منابع انسانی شرکت های زیر گروه اعم از کشتیرانی ایران و هند، دریای خزر، والفجر، کشتیرانی خط جنوب و شرکت خدمات دریایی و مهندسی اصولاً باید به صورت مستقل در دستور کار قرار گیرد. با توجه به بررسی دقیق نیاز این شرکت‌ها در درازمدت و نداشتن چشم انداز و برنامه راهبردی و بر اساس الزامات توسعه، تقریباً غیر قابل پیش بینی می‌باشد.

باید دقت داشت که توسعه بخش خصوصی بسیار وسیع‌تر، با شتاب‌تر و با سرعت بیشتری شکل خواهد گرفت. لذا جمع آوری اطلاعات و روش ایجاد داده‌های موضوع از طریق انجام مصاحبه‌های فنی و بررسی آمار موجودی پرسنل شاغل و مورد نیاز بر روی هر کشتی و در کل ناوگان امکان‌پذیر گردید. تبیین نهایی موضوع از روش تحلیل توصیفی انجام شده است.

- کشتیرانی دریای خزر:

شرکت کشتیرانی دریای خزر در سال ۷۱ با هدف توسعه و گسترش ناوگان ملی - تجاری کشور در دریای مازندران تأسیس گردید. این خط کشتیرانی تا پایان سال ۲۰۰۷ در مجموع ۱۰ فروند کشتی در اختیار خواهد داشت که البته طرح توسعه این ناوگان نیز به علت محدودیت فعالیت در بین چند کشور و سرمایه‌گذاری محدود در این حوزه تقریباً بعد از توسعه جاری تعداد معدودی به مجموعه اضافه خواهد شد. در عین حال احتمال خرید تعداد معدود دیگری شناور مسافربر نیز می‌رود که تأثیر به‌سزایی در اندازه‌گیری‌های نهایی نخواهد داشت.

در حال حاضر کشتیرانی دریای خزر افسران عرشه و تقریباً اکثر مهندسين موتور مورد نیاز خود را از محل منابع انسانی با تخصص‌های اقیانوس پیمای موجود شرکت کشتیرانی ج.ا.ا. تأمین می‌نماید. که خود به عنوان یک رویکرد تأخیری، هدایت و کنترل منابع انسانی هم‌چنین ارزش‌گذاری سرمایه و الزامات آموزش این بخش را معلق و پیچیده تر خواهد نمود.

شناورهای متعلق به شرکت‌های فعال در بخش ساحلی و نزدیک به ساحل این ناوگان هم‌چنین شرکت کشتیرانی والفجر بیش از 500GT ظرفیت دارند و توان موتوری آن کمتر از 3000KW می‌باشد. لذا با توجه به اعداد مکتوب به نظر می‌رسد استفاده از پرسنل با مدارک تناژ محدود و LIMITED WATER در تمامی سمت‌ها امکان‌پذیر باشد اما واقعیت آن است که در میان مدت استفاده از این پرسنل کم رنگ شده و شرط فعالیت بر روی کشتی‌های این ناوگان در قسمت عرشه، داشتن مدارک اقیانوس پیمای و unlimited water قرار داده شود.

در گزارشات این شرکت دلایل عدم استفاده افراد با مدارک شایستگی زیر 3000kw به موارد ذیل اشاره شده است:

بی تجربگی و آموزش نا کافی و غیر تخصصی

مسئولیت حمل بارهای ویژه

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

عدم آشنایی این افراد با امکانات پیشرفته و استاندارد بالا روی این کشتی

نداشتن اندک توانایی برقراری ارتباطات متعارف بین شناور با شناور و شناور با بندر

عدم آگاهی از قوانین و کنوانسیون‌های بین‌المللی

عدم آشنایی کافی و وافی با اصول عملیات بر روی کشتی

لذا این حوزه از مدارک در بخش عرشه قابل اعتماد نیست اما در بخش موتور با توجه به دوره‌های برگزار

شده می‌توان با برگزاری تخصصی‌تر این دوره‌ها و ارتقای کیفی سطح آموزش نیاز این بخش را دارندگان

مدارک زیر 3000kw استفاده نمود. که در بخش پیشنهادات به ارایه راهکارهای ممکن توجه خواهد شد.

- کشتیرانی والفجر:

این شرکت در حال حاضر تعداد ۱۸ کشتی در اختیار دارد که شامل ۵ کشتی کاتاماران با سن

تقریبی ده سال، ۲ کشتی رو-رو با سن تقریبی ۱۷ سال، ۵ کشتی کانتینربر با سن تقریبی ۱۳ سال می

باشد. در این رابطه باید خروج چهار فروند کشتی این ناوگان را نیز در نظر داشت. همچنین با عنایت به حذف

شدن سفارشات ساخت به شناورهای کاتاماران به شرکت اروندان و نادیده گرفتن هزینه‌های تنها کشتی

فایبرگلاس با قابلیت حمل ۹۰ مسافر که البته در منطقه کیش بدون فعالیت باقی مانده است.

رویکردهای توسعه این شرکت با محور پوشش نیازهای FEEDERING بنادر بزرگ منطقه در دست انجام

است که پیش بینی خرید و ثبت سفارش ۵ کشتی با ظرفیت ۷۰۰ تا ۱۱۰۰ TEU و لزوم استفاده از جدول

کامل افسران با مدارک اقیانوس پیما - نامحدود را پیش رو قرار می دهد. با این رویکرد تعداد کشتی‌های این

شرکت تا سال ۲۰۱۲ به ۲۳ فروند خواهد رسید. به عبارتی در سال ۲۰۱۵ این رقم به ۲۹ و در سال ۲۰۱۸ به

۳۵ فروند خواهد رسید.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

همانطوری که در رابطه با چالش‌های به‌کارگیری دریانوردان با مدارک فرماندهی زیر 3000kw در قسمت پیشین شرح داده شد این شرکت نیز در استفاده از این افراد با مدارک ظرفیت محدود و limited water نیز همان رویکرد را دنبال می‌کند.

در حال حاضر جمع کل پرسنل دریایی این شرکت ۲۵۲ نفر می‌باشد. از این تعداد ۱۴۰ نفر در رسته افسری و ۱۱۲ نفر در رسته ملوانی مشغول به فعالیت هستند.

بر اساس بررسی‌های انجام شده، بخش اصلی پرسنل این شرکت از محل منابع انسانی کشتیرانی مادر (کشتیرانی جمهوری اسلامی) تامین می‌شود. نحوه استخدام و ارتباط شاغلین در حوزه کارکنان دریایی به شرح زیر می‌باشد:

رسمی ۲۹ نفر (۹ نفر فرمانده کشتی، ۵ نفر افسر اول، ۹ نفر افسر دوم، دو نفر افسر رادیو، ۴ نفر مهندس سوم،)

قراردادی ۴۲ نفر

مامور ۶۹ نفر

هم‌چنین این شرکت به‌منظور افزایش نیروهای در خدمت مستقیم شرکت، با همکاری موسسه آموزشی کشتیرانی ج.ا.ا. اقدام به جذب تعداد ۲۶ دانشجو با مدرک کاردانی از مراکز هنرستان‌های دریایی نموده است. برنامه آموزشی جدیدی نیز در این رابطه تدوین گردیده است، به این ترتیب که این افراد پس از گذراندن ۹ ماه دوره کارآموزی بر روی کشتی، در صورت قبولی می‌توانند در دوره افسر دومی شرکت نموده و پس از قبولی در دوره داخلی این شرکت و گذراندن ساعت آموزشی مقرر در دوره آموزشی مزبور، در امتحانات سازمان بنادر و کشتیرانی شرکت نموده و مدرک افسر دومی $GT > 3000$ را دریافت نمایند و به عنوان افسر سوم در شرکت کشتیرانی والفجر مشغول به فعالیت شوند.

شرکت خدمات دریایی و مهندسی کشتیرانی :

این شرکت با هدف فعالیت در امور تدارکات و سوخت رسانی به کشتی‌ها اولین شرکت مطرح در منطقه بوده‌است. البته به دلایلی کماکان تا پوشش کامل مأموریت وظایف منطقه‌ای خود فاصله دارد.

این در حالی است که توسعه ناوگان این شرکت در راستای تأمین توسعه نیازهای تدارکاتی و سوخت‌رسانی کشتیرانی‌های هدف یک الزام می‌باشد. ثبت سفارش و خرید لذا افزایش تعداد کشتی‌های ملکی در اختیار این شرکت و منابع انسانی مورد نیاز آن را باید بیش از تعداد حاضر در نظر گرفت. پیش‌بینی ورود ۴ فروند کشتی تانکر جهت سوخت رسانی تا سال ۲۰۱۰ یک انتظار مناسب می‌باشد.

پرسنل این شناورها بر اساس کنوانسیون STCW باید دارای مدارک با فعالیت محدود می‌باشند گرچه ممکن است ظرفیت این شناورها مشابه اقیانوس پیما بوده و حضور این نوع شناور اندک بوده باشد. که در بخش پیشنهادات به آن خواهیم پرداخت.

کشتیرانی ایران و هند :

شرکت کشتیرانی ایران و هند به‌عنوان یک شرکت مشترک بین کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران (۵۱٪) و کشتیرانی دولتی هند (۴۱٪) در سال ۱۳۵۳ تأسیس شده است. ناوگان این شرکت در حال حاضر مشتمل بر ۸ فروند کشتی و تانکر می‌باشد، همچنین با احتساب سفارش ساخت یک فروند تانکر سوئز ماکس مخصوص حمل نفت خام که در سال ۲۰۰۹ ساخته و تحویل خواهد شد، ناوگان این شرکت به ۹ فروند با ظرفیت کلی ۵۰۰ هزارتن خواهد رسید که با برنامه توسعه تا پایان سال ۲۰۱۰ به دو برابر معادل ۱/۰۰۰/۰۰۰ تن افزایش خواهد یافت.

با در نظر گرفتن توسعه ناوگان سالانه تعداد دو فروند در سال ۲۰۱۵ این رقم به ۲۷ می‌رسد، همچنین با توجه به نیاز بازار حمل و نقل منطقه توسعه این ناوگان تا سال ۲۰۱۸ به ۳۳ فروند دور از انتظار نیست.

شناورهای خدماتی :

حوزه فعالیت این ناوگان آب‌های منطقه‌ای و محدود می‌باشد و اصولاً منابع انسانی خود را از افسران با مدارک شایستگی شناورهای با توان موتوری زیر 2000KW و یا کمتر از 500GT تأمین می‌نماید. لذا تغییرات در آئین نامه های اجرایی - آموزشی STCW با تغییراتی می‌تواند در جهت تربیت این نیرو موثر واقع شود .

این حوزه از آموزش با توجه به توسعه ۷۵ فروندی در بخش فلات قاره که بخش اصلی نیازهای این حوزه از دریا را شناورهای خدماتی تحت اجاره از طرف خارجی و پرسنل خارجی تشکیل می‌دهند در انضباط توسعه و تحقق چشم اندازها دارای نقش کلیدی خواهد بود.

هم‌چنین با توجه به توسعه ناوگان اقیانوس پیما، افزایش فزاینده تردد کشتی‌های داخلی و خارجی و واگذاری بنادر به بخش خصوصی لزوم توسعه بخش شناورهای خدماتی، از جمله شناورهای سوخت رسان و لنگر انداز بیش از دیگر موارد احساس می‌شود.

شناورهای ذیل این قسمت از عمده شناورهای فعال در منطقه می‌باشند. لذا با توجه به لزوم توسعه این بخش از صنعت همسو و متناسب با توسعه ظرفیت بخش اقیانوس پیما و بین‌المللی می‌توان بر اساس تناسبات ایجاد شده به طور نسبی تعداد شناور خدماتی مورد نیاز در این حوزه را طی سال‌های آتی محاسبه نمود.

به‌منظور پاسخ به فرض های تحقیق و پرسش‌های پیش‌بینی بسط و توسعه فعالیت‌های مربوط شناورهای خدماتی تا سال ۲۰۱۸، متأسفانه به دلیل عدم وجود آمارهای دقیق روش زیر منظور گردید. براین اساس جهت تدوین ماتریس‌های مرتبط، فرض آن است که به ازای یک واحد ناوگان فرضی شناورهای خدماتی، حضور یک سری از عناوین فوق الزامی باشد. حال با در نظر گرفتن ظرفیت فعلی ناوگان کشتیرانی‌های داخلی به مقدار $DW(767,917,8)$ و پیش بینی افزایش سه برابری ظرفیت موجود می‌توان به یک تناسب نسبی و

متعاقبا متناسب با این توسعه پیش بینی نیروی مورد نیاز شناورهای خدماتی در سالهای ۲۰۱۲، ۲۰۱۵ و ۲۰۱۸ متصور باشد.

لازم به ذکر است که توسعه این تعداد شناور خدماتی، جهت خدمات رسانی به کشتی‌رانی با حوزه نامحدود (اقیانوس پیما) و حمل کالا در آب‌های محدود و حمل مسافر در نظر گرفته می‌شود.

با توجه به آمارهای احصا شده از مراکز دریایی توزیع و شمارش هر بخش از این شناورها به ترتیب زیر می‌باشد. باید یادآور شد که مدارک مرتبط با نحوه تقسیم بندی نیز صادر می‌شود:

الف) کشتی‌های فلزی موتوردار $GT > 100$ تعداد ۶۲۳ فروند

ب) کشتی‌های فلزی موتوردار $GT > 500$ تعداد ۲۴۴ فروند

ج) موتور لنج‌های چوبی ۶۸۷۰ فروند

د) کشتی‌های فلزی موتوردار $Gt < 500$ ton

با احتساب روند توسعه ناوگان به شرح فوق، الزامات توسعه در بخش شناورهای $GT > 100$ با ضریبی معادل ۳٫۵ و در بخش شناورهای $GT > 500$ با ضریبی معادل ۱٫۳ مواجه خواهد بود. لذا می‌توان بر اساس نوع سمت‌ها به مقادیر نیروی مورد نیاز در سال‌های آتی دست یافت.

به‌علاوه خروج شناورهای خدماتی شرکت‌های خارجی حاضر در منطقه و جایگزینی با شناورهای داخلی را نیز باید در نظر گرفت. لذا مقدار به‌دست آمده حداقل نیروی مورد نیاز خواهد بود.

گزارش دبیرخانه اتحادیه مالکان :

همچنین بر اساس گزارشات از دبیرخانه اتحادیه مالکان با توجه به ظرفیت سنجی در منطقه خلیج فارس و

دریای عمان و دریای مازندران شناورهای مشروحه زیر تا پایان برنامه چهارم کشور مورد نیاز می‌باشد:

۱- شناورهای فیدر با گنجایش ۴۰۰ الی ۱۰۰۰ TU ۱۰ فروند

۲- شناورهای مسافربری (کروبت) با گنجایش ۵۰ تا ۸۰ نفر ۱۰ فروند

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۳- یدک کش های AHTB با قدرت ۳۰۰۰ الی ۵۰۰۰ اسب بخار ۲۰ فروند

۴- یدک کش جهت بهره برداری در صنعت نفت (فراساحل) با قدرت ۲۰۰۰ الی ۷۰۰۰ اسب بخار ۲۰ فروند

۵- یدک کش جهت تدارکاتی (Supply Boot) با قدرت ۱۶۰۰ تا ۳۰۰۰ اسب بخار ۳۰ فروند

۶- شناور تعمیراتی (Maintenance Boot) با گنجایش ۴۰ الی ۶۰ نفر پرسنل با جرثقیل ۶۰ تنی ۵ فروند

۸- تانکر دارای دابل هال (Double hull) جهت حمل کالاهای درتی ویا کلین با ۳۰۰۰ الی ۷۰۰۰ DW

۱۰ فروند

۹- شناورهای جنرال کارگو (Cargo) در دریای مازندران بین ۴۰۰۰ الی ۶۰۰۰ DW ۱۰ فروند

۱۰- کشتی‌های حمل کالا برای خلیج فارس و دریای عمان بین ۲۵۰۰ الی ۵۰۰۰ DW ۲۰ فروند

۱۱- کشتی رورو با گنجایش ۲۰۰ الی ۵۰۰ خودرو و حمل ۲۰۰ تا ۳۰۰ نفر مسافر ۲ فروند

* در رابطه با اولویت بندی برای شناورهای مورد نیاز یادشده بشرح زیر تعیین می گردد:

الف: شناورهای خدماتی با حوزه فعالیت مشابه که در دستور خرید قرار دارند شامل:

Anchor Handling لنگرانداز Maintenance boat شناورهای که به عنوان کارگاه تعمیراتی سیال منظور

می شوند. قابل گزارش است که تنها در بخش OFFSHORE بیش از ۵۰۰۰ نفر دریانورد فعال هستند که از

این رقم بالغ بر ۱۵۰۰ نفر آنرا افسران با مدارک شایستگی زیر ۵۰۰ GT تشکیل می دهند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

معرفی شناورهای خدماتی :

Pilotage	۱
یدک‌کش	۲
لایروبی	۳
آبرسان	۴
سوخت‌رسان	۵
بویه‌گذار	۶
قایق‌های نفر بر	۷
قایق‌های طناب‌گیر	۸
قایق‌های راهنما بر	۹
قایق‌های تجسس و نجات	۱۰
قایق‌های هیدروگرافی	۱۱
شناورهای تدارکاتی	۱۲
جرثقیل‌های شناور	۱۳

canal Pilotage - ۱ }
 Harbour Pilotage - ۲ } Pilotage راهنما و کمک راهنما -

- مشاوره در هدایت و باز و بسته کردن کشتی در ورود و خروج کشتی به اسکله.

یدک‌کش: شناورهایی که جهت همکاری و کمک به سایر شناورهایی که دارای نیروی محرکه بوده و یا فاقد آن می‌باشند طراحی گردیده و به‌کار گرفته می‌شود و از خصوصیات آن‌ها قدرت عملیاتی زیاد و سرعت کم با توجه به ابعاد شناور است که انواع آن به شرح ذیل می‌باشد:

الف - یدک‌کش‌های خدمات بندری در محدوده نزدیک به ساحل (آب‌های محدود).

(HARBOUR/RIVER TUG BOAT)

یدک‌کش‌هایی می‌باشند که جهت کمک به پهلودهی و جداسازی کشتی‌ها از اسکله؛ عملیات چرخش در حوضچه‌های بندری و همچنین اسکورت کشتی‌ها جهت ورود و خروج ایمن به بندر و بارج‌کشی به‌کاربرده می‌شود. بطور معمول این یدک‌کش‌ها به‌گونه‌ای طراحی می‌شوند که قابلیت شرکت در عملیات اطفاء حریق را در محدوده بنادر داشته باشند.

ب - یدک‌کش‌های اقیانوس‌پیما.

ج - یدک‌کش‌ها چند منظوره: اینگونه یدک‌کش‌ها معمولاً دارای تجهیزات کامل اطفاء حریق و امدادسانی به شناورها و کشتی‌های آسیب دیده بوده و مجهز به لوازم و امکانات مورد نیاز این قبیل عملیات می‌باشند.

پرسنل: ناخدا - موتوریست - کمک موتوریست - ملوان عمومی - آشپز

لایروب: لایروب‌ها به شناورهایی اطلاق می‌گردد که وظیفه آن‌ها تعمیق بستر دریا یا رودخانه یا کانال می‌باشد. انواع آن عبارتند از:

الف - لایروب مکنده مخزن داتر

ب - لایروب‌های کاتر

ج - لایروب‌های چنگکی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

پرسنل:

فرمانده

افسر کشیک عرشه (- افسر اول - افسر دوم)

سرمهندس - مهندس دوم - مهندس سوم - مهندس برق و الکترونیک

ملوان عمومی - آشپز - پرسنل لایروبی

آبرسان:

ناخدا

کمک ناخدا

موتوریست

ملوان عمومی

آشپز

پمپ من

سوخت رسان:

ناخدا

کمک ناخدا

موتوریست

ملوان عمومی

آشپز

پمپ من

بویه‌گذار: به شناورهایی اطلاق می‌شود که جهت نشانه و بویه‌گذاری کانال‌ها و مبادی ورود و خروج بنادر

به‌کاربرده می‌شوند و دارای قابلیت مانور مناسب و تجهیزات ناوبری کامل و دقیق بوده تا به‌توانند علایم

کمک ناوبری را در موقعیت تعیین شده مستقر نمایند، این واحدها دارای امکانات ارایه سرویس و تعمیرات و

هم‌چنین جراثقال می‌باشند.

پرسنل:

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

ناخدا

کمک ناخدا

موتوریست - کمک موتوریست

مسوول جرثقیل

ملوان عمومی

آشپز

قایق‌های نفربر: جهت جابه‌جایی خدمه کشتی‌های تجاری و انتقال مواد غذایی و تدارکات مورد نیاز از

ساحل به شناور و بالعکس بکار برده می‌شود.

پرسنل:

ناخدا

موتوریست

ملوان عمومی

قایق‌های طناب‌گیر: از این‌گونه قایق‌ها جهت انتقال طناب‌کشتی‌ها به دolfین مجهز به مهار بند و یا

مهاربندهای ساحلی استفاده می‌شود.

پرسنل:

سکانی

ملوان عمومی

قایق‌های راهنما بر: جهت انتقال راهنمایان به کشتی‌ها و بالعکس در محدوده بنادر و آب‌راه‌ها:

پرسنل:

ناخدا

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

موتوریست

ملوان عمومی

قایق‌های تجسس و نجات: این قایق‌ها جهت امداد رسانی به انسان‌ها در دریا به کار گرفته می‌شوند و دارای سرعت زیاد بوده و قابلیت تعادل بسیار بالایی دارند.

پرسنل: ناخدا - موتوریست - ملوان عمومی

قایق‌های هیدروگرافی: مجهز به دستگاه‌های عمق یاب و ثبت آن‌ها بوده و جهت آب‌نگاری مناطق نزدیک به ساحل به کار برده می‌شود.

پرسنل:

ناخدا.

موتوریست.

ملوان عمومی.

نقشه‌بردار کمک نقشه‌بردار.

آشپز.

شناورهای تدارکاتی: فعالیت این شناورها در محدوده نزدیک به ساحل به منظور پشتیبانی سکوهاى نفتی ثابت و متحرک دریایی بوده و مجهز به تجهیزات اطفای حریق نیز می‌باشند.

پرسنل:

ناخدا.

موتوریست.

ملوان عمومی.

مسوول جرثقیل.

آشپز.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

جرثقیل‌های شناور: جهت انجام عملیات جابه‌جایی کالا بر روی شناورها و همچنین کمک در نصب و

راه‌اندازی برخی از تجهیزات ساحلی و دریایی به‌کار برده می‌شود:

پرسنل:

ناخدا - موتوریست - ملوان عمومی - مدیر فنی جرثقیل - مسئول جرثقیل اوپراتور جرثقیل.

Coastal (شناورهای ساحلی):

(باری و مسافربری): شناورهایی که در بین بنادر نزدیک و ساحلی جهت حمل بار و مسافر به‌کار برده

می‌شوند.

پرسنل:

فرمانده.

افسر راه.

سرمهندس موتور خانه.

مدیر فنی.

تکنسین برق.

ملوان عمومی.

آشپز.

۲- یدککش و بارج:

شناورهایی که جهت حمل کالا بین بنادر و جزایر که در مسیر ساحل قرار دارند استفاده می‌شوند.

پرسنل:

ناخدا.

کمک ناخدا.

موتوریست.

کمک موتوریست.

ملوان عمومی.

آشپز.

۳- شناورهای ماهیگیری ساحلی:

شناورهایی که در عمق کم و نزدیک به ساحل اقدام به صید ماهی و محصولات دریایی می‌نمایند.

ناخدا.

موتوریست.

ماهیگیر.

- NEAR COASTAL :

۱- Feeder vessel : شناورهایی که جهت انتقال کالا از کشتی‌های مادر در بنادر بزرگ به اسکله و یا تخلیه

و بارگیری و یا جابه‌جایی آن در بنادر کوچک‌تر استفاده می‌شود.

پرسنل: فرمانده - افسر اول - سرمهندس - مهندس دوم - مهندس سوم - مهندس برق و الکترونیک -

سرملوان - ملوان عمومی - فیتز - ملوان موتورخانه - آشپز - ملوان سالن.

Landing craft: شناورهایی که جهت حمل بار و مسافر در بین بنادر نزدیک به‌کار برده می‌شوند.

کشتی‌های بالای ۳۰۰۰ تن یا پایین ۳۰۰۰ تن (ظرفیت ناخالص) که در مسیرهای نزدیک به ساحل جهت حمل

کالا و مسافر تردد می‌نمایند.

پرسنل: فرمانده - افسر اول - سرمهندس - مهندس دوم - مهندس سوم - مهندس برق و الکترونیک - سرملوان

- ملوان عمومی - فیتز - ملوان موتورخانه - آشپز.

۳- بارچها و یدککش‌های نزدیک به ساحل

پرسنل:

ناخدا.

کمک ناخدا.

موتوریست.

کمک موتوریست.

ملوان عمومی.

آشپز.

ماهگیری (NEAR COASTAL)

فرمانده .

افسر راه.

مدیر مسئول موتورخانه (موتوریست)

پرسنل ماهگیر

مسئول جرثقیل

OFFSHORE -

۱- کشتی‌های اکتشاف و تحقیقات: دارای تجهیزات و لوازم علمی و تحقیقاتی که قابلیت تهیه و تجزیه و تحلیل

یافته‌های درون و بستر دریا را داشته باشد.

پرسنل: فرمانده - افسر راه - سرمهندس - مهندس دوم - مهندس برق و الکترونیک - کارشناسان و

محققان زمین شناسی و اقیانوس شناسی - ملوان عمومی - آشپز - ملوان موتورخانه

۲- کشتی‌های لوله گذار و کابل گذار:

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

به کشتی‌هایی اطلاق می‌شود که در نصب کابل و لوله‌گذاری در کف دریا فعال می‌باشند و در همین راستا دارای تجهیزات کاملی از جمله crane می‌باشند.

پرسنل: فرمانده - افسر اول - ملوان عرشه - سر مهندس - مهندس دوم - مهندس crane

مهندس برق و الکترونیک - مهندس تاسیسات - تکنسین موتور - گروه جوشکاری - ملوان

موتورخانه - افسر تدارکات - غواص - مسئول جرثقیل - مهندس ناظر پایه‌کوبی - مهندس ناظر لوله‌گذاری

۳- کشتی‌های حفاری:

پرسنل: فرمانده - افسر اول - افسر دوم - افسر سوم - ملوان عرشه - سر مهندس - مهندس دوم -

مهندس crane - مهندس برق و الکترونیک - مهندس تاسیسات - تکنسین موتور - گروه جوشکاری - ملوان

موتورخانه - افسر تدارکات - غواص - مسئول جرثقیل - مهندس ناظر پایه‌کوبی - مهندس ناظر لوله‌گذاری -

گروه اطفاء حریق - پزشک و خدمه بیمارستانی.

احصای مشاغل افسری فعال بر روی شناورهای فوق که نیاز به گذراندن دوره های آموزشی افسری بر

اساس الزامات STCW دارند به قرار زیر است :

۴- موسسات رده بندی:

در کنار شرکت‌های کشتیرانی باید موسسات رده بندی ، به‌خصوص موسسات داخلی در حال توسعه را نیز

در ردیف متقاضیان نیروی متخصص دریایی بشمار آورد. این حوزه متناسب با توسعه ناوگان به‌طبع از

مواضع جذب پرسنل با تخصص‌های دریایی محسوب می‌شود.

ظرفیت‌های آموزشی:

گسترش کمی و کیفی مراکز آموزش دریایی به نوبه خود گامی موثر در جهت افزایش بالقوه ظرفیت تربیت دریانورد به شمار می‌رود که در صورت رفع کاستی‌های موجود این ظرفیت بالقوه به فعل در خواهد آمد. در راستای توسعه ناوگان که امری ضروری بوده و در حال انجام است، شاهد توسعه مراکز آموزشی در سطح دانشگاه، موسسات و آموزشگاه‌های آموزشی دریایی هستیم باید اذعان داشت گرچه رشد صنایع مختلف و افزایش بازارهای کار در داخل کشور از منظر ملی بسیار ارزشمند است ولی به همان نسبت جذب و نگهداشت نیرو در بخش دریانوردی را با چالش‌های جدی روبرو ساخته است. زمانی به‌کارگیری مهندسان و متخصصان برای مشاغل دریایی به سهولت صورت می‌پذیرفت چرا که کمبود شغل و رکود صنایع در مملکت نرخ اقبال به کشتیرانی‌ها را بالا نگه می‌داشت و این در حالی است که امروز جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی برای اعزام به کشتی‌ها به سهولت صورت نمی‌پذیرد. بر اساس پیش‌بینی انجام شده توسط BIMCO در سال ۲۰۱۵ دنیا با کمبود ۲۷۰۰۰ دریانورد در رده افسری مواجه خواهد بود. کمیته ایمنی سازمان جهانی دریانوردی و کمیته زیر مجموعه آن در مورد استانداردهای آموزشی، در صدد است از سال آینده بازنگری جامعی را در کنوانسیون STCW انجام دهد که صرف‌نظر از اهمیت آن در بخش کیفیت آموزش‌ها، باید در اثرات احتمالی آن در نرخ کاهش دریانوردان نیزتامل لازم صورت پذیرد. از آنجائیکه در فرآیند کاری مشاغل دریایی، نه تنها آموزش‌های اولیه جهت جذب و به‌کارگیری دریانورد در پایین‌ترین رده افسری و ملوانی (افسر سوم، مهندس چهارم و ملوانی عمومی) مورد نیاز است، بلکه آموزش‌های حین خدمت در رسته‌های مختلف عرشه و مهندسی از الزامات به‌شمار می‌آید لذا بررسی و برآورد ظرفیت‌های آموزشی بر اساس جایگاه و نوع راهبرد آموزشی یک ضرورت در فرآیند تدوین این راهبرد می‌باشد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

آموزشگاه‌های دریایی ایران

مؤسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران

دانشگاه صنعتی امیرکبیر

دانشکده کشتی سازی و صنایع دریایی

دانشگاه صنعتی مالک اشتر - مجتمع علوم و فناوری دریایی

دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم دریایی خارک

دانشگاه علوم و فنون دریایی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران شمال

دانشگاه علوم و فنون دانشگاه سپاه (ندسا) (مازندران - چالوس)

دانشگاه خلیج فارس - دانشکده مهندسی کشتی سازی (بوشهر)

دانشگاه صنعتی شریف - دانشکده مکانیک - گروه مهندسی دریا

آموزشگاه ملوانی محمود آباد (وابسته به شرکت ملی نفتکش)

مؤسسه آموزشی تحقیقاتی وزارت دفاع

مؤسسه آموزشی علوم و فنون دریایی کیش

دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر

دانشگاه صنعت نفت

دانشگاه علوم دریایی وابسته به دانشگاه تربیت مدرس

دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

این دانشگاه در سال ۱۳۵۵ با همکاری دانشگاه SOUTH HAMPTON انگلستان و دانشگاه سیستان و بلوچستان (تحت عنوان دانشکده دریانوردی و علوم دریایی چابهار) جهت تربیت نیروی متخصص ناوگان دریایی کشور تاسیس شد و مدیریت و راهبری آن توسط پرسنل و مدرسین انگلیسی انجام می‌گرفت. در سال ۱۳۵۷ با پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران عمده امور به استادان ایرانی محول شد. تاکنون ۲۵ دوره دانشجوی در رشته دریانوردی عرشه و ۱۱ دوره مکانیک کشتی از طریق کنکور سراسری به این دانشگاه وارد شدند.

در حال حاضر ۱۹ دوره از دانشجویان عرشه و ۳ دوره از دانشجویان مکانیک کشتی و ۸ دوره از دانشجویان مدیریت بازرگانی دریایی فارغ التحصیل و جذب بازار کار داخلی، بین‌المللی، ارگان‌های دریایی کشور و شرکت‌های کشتیرانی شده‌اند.

در حال حاضر ۵ دوره دانشجوی دریانوردی، ۴ دوره دانشجوی مکانیک کشتی و ۱۱ دوره مدیریت و بازرگانی دریایی در حال تحصیل می‌باشند.

این دانشگاه در سال ۱۳۸۱ از دانشگاه سیستان و بلوچستان منفک گردید و به‌عنوان یک مرکز آموزش عالی دریانوردی و علوم دریایی مستقل کار خود را تا سال ۱۳۸۴ ادامه داد و از تیر ماه سال ۱۳۸۴ از مرکز آموزش عالی به دانشگاه ارتقاء یافت و رشته‌های جدید مهندسی کشتی‌سازی، مهندسی الکترونیک و مخابرات دریایی و مهندسی شیلات نیز به رشته‌های قبلی اضافه گردید.

در حال حاضر تمام دروسی که قبلاً توسط استادان خارجی تدریس می‌شد اینک توسط استادان ایرانی منجمله فارغ‌التحصیلان ممتاز این دانشگاه که دکتری خود را با استفاده از بورس همین دانشگاه از خارج از کشور اخذ نموده‌اند ارایه و مدیریت می‌شود.

این دانشگاه در حال حاضر به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های تخصصی و قطب آموزش و پژوهش صنعت دریانوردی و علوم دریایی ایران و خاورمیانه بوده و دارای ۳ دانشکده و حدود ۳۰۰۰ نفر دانشجو در حال تحصیل دارد:

۱- دانشکده مهندسی دریا:

- کارشناسی دریانوردی (عرشه)
- کارشناسی مهندسی کشتی (موتور)
- کارشناسی مهندسی کشتی سازی
- کارشناسی مهندسی الکترونیک و مخابرات دریایی
- کاردانی ناوبری
- کارشناسی ارشد دریانوردی - حمل و نقل دریایی
- کارشناسی ارشد دریانوردی - بندر و کشتیرانی

۲- دانشکده علوم دریایی :

- کارشناسی مهندسی منابع طبیعی (گرایش شیلات)
- کارشناسی فرآوری محصولات شیلاتی
- کارشناسی تکثیر و پرورش آبزیان
- کارشناسی زیست‌شناسی (گرایش دریا)
- ۳- دانشکده مدیریت و حمل و نقل دریایی:
- کارشناسی مدیریت بازرگانی دریایی
- کارشناسی مدیریت بازرگانی دریایی (گرایش گمرکی)
- کارشناسی مدیریت بازرگانی دریایی (گرایش بندر و کشتیرانی)
- کارشناسی مدیریت بازرگانی دریایی (گرایش مناطق ویژه)
- کارشناسی علوم اقتصادی - اقتصاد بازرگانی
- کارشناسی مترجمی زبان انگلیسی
- کارشناسی ارشد مترجمی زبان انگلیسی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۴- گروه‌های آموزشی مستقل:

-گروه آموزشی علوم پایه

-گروه آموزشی معارف اسلامی

گروه‌های مذکور به کلیه دانشکده‌ها خدمات آموزشی ارائه می‌نمایند.

۵- رشته‌های جدید التاسیس:

رشته‌های زیر اخیراً و در سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶ به تصویب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رسیده و

فعالیت خود را آغاز نموده است.

کارشناسی ارشد:

- حمل و نقل دریایی

- بندر و کشتیرانی

- مترجمی زبان

کارشناسی:

-زیست‌شناسی دریا

-اقتصاد و بازرگانی

-مهندسی عمران گرایش سازه دریایی

-فراآوری محصولات شیلاتی

-تکنیر و پرورش آبزیان

کاردانی:

- ناوبری

تعداد کل رشته‌های تحصیلی دانشگاه ۲۳ رشته می باشد.

پردیس جدید (صد هکتاری) دانشگاه:

پردیس جدید دانشگاه در بین چابهار و کنارک جنب کارخانه آب شیرین کن کنارک در اراضی شهر جدید

تیس قرار دارد و دارای بخش‌های زیر است.

۱- اردوگاه پیامبر اعظم (ص)

۲- دانشکده شیلات و آبزیان

۳- مرکز تحقیقات علوم دریایی چابهار-کنارک

مراکز تحقیقاتی و گروه‌های پژوهشی دانشگاه چابهار:

الف-مرکز تحقیقات زمین شناسی :

۱- گروه پژوهشی زمین شناسی دریایی-رسوب شناسی

۲-گروه پژوهشی مورفولوژی سواحل و پوسته اقیانوسی.

ب-مرکز تحقیقات علوم زیستی دریای عمان:

۱-گروه پژوهشی زیست دریا

۲-گروه پژوهشی فناوری دریا.

ج-مرکز تحقیقات اقتصاد و مدیریت بازرگانی:

۱-گروه پژوهشی اقتصاد و بازرگانی

۲- گروه پژوهشی مدیریت بازرگانی.

د- گروه پژوهشی زبان و ادبیات انگلیسی .

کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها:

یکی از مهمترین ملزومات رشته‌ها مرتبط با صنعت دریانوردی، کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های لازم و مجهز به آخرین امکانات روز است که به واسطه آن به‌توان آموزش‌های لازم را به دانشجویان منتقل کرد. لیست کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های موجود در دانشگاه دریانوردی به شرح زیر است.

۱. آزمایشگاه ترمودینامیک (سیستم پمپ گرمایش - سیستم یخچال)
۲. آزمایشگاه انتقال حرارت (معتدل حرارتی، انتقال حرارت)
۳. آزمایشگاه مکانیک سیالات (کمپرسور هوا، سیستم تست پمپ‌های سری و موازی)
۴. آزمایشگاه‌های سیستم الکتریکی (موتورهای القایی، موتور DC و سنکرون و ترانسفورماتورهای سه فاز)
۵. آزمایشگاه مبانی مهندس برق (اسیلوسکوپ، منبع تغذیه، سیگنال ژنراتور)
۶. آزمایشگاه فیزیک (۱)
۷. آزمایشگاه مقاومت و مصالح (سیستم تست یونورسال - تست پیچش - تست ضربه)
۸. کارگاه جوشکاری
۹. کارگاه ورقکاری و لوله‌کشی
۱۰. کارگاه نجاری
۱۱. کارگاه ریخته‌گری
۱۲. کارگاه موتورهای دیزل (در حال آماده شدن)
۱۳. کارگاه آتش‌نشانی
۱۴. کارگاه ملوانی
۱۵. کارگاه وسایل کمک ناوبری
۱۶. آزمایشگاه کمک‌های اولیه

در حال حاضر دو واحد آزمایشگاه زبان، یکی در دانشکده علوم دریایی و بخش زبان انگلیسی و دیگری در دانشکده مهندسی دریا فعال می‌باشند که هرکدام دارای مجموعه وسیعی از نوارها و CDها و کتب آموزش زبان انگلیسی می‌باشند. آزمایشگاه‌های زبان علاوه بر کلاس‌های رسمی، جهت برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آزاد و فوق برنامه توسط دانشجویان مورد استفاده قرار می‌گیرند.

با توجه به توسعه در بخش غیر دریایی باید اذعان داشت که توسعه وسیع دانشگاه چه در حوزه مساحت، امکانات و تأسیسات و رشته‌های دانشگاهی کاملاً متمرکز بخش غیر دریایی است و به‌عنوان قطب مرکزی که می‌توانست امروز بخش وسیعی از نیازهای منابع انسانی را تربیت نموده و یا صادر نماید، از هدف اصلی خود دور مانده است. به طوری که تعداد دانشجویان رشته‌های ناوبری، مهندسی کشتی در سالهای اخیر با دوره‌های پیش در یک اندازه قرار دارند.

- موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران

موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران با هدف دستیابی و نیل به مرز خودکفایی در امر آموزش منابع انسانی متخصص دریانورد در سال ۱۳۶۸ تاسیس گردید و با همت راسخ و دستان توانمند نیروهای متخصص و متعهد داخلی در حال حاضر علاوه بر برگزاری دوره‌های آموزشی دریانوردی براساس مفاد کنوانسیون بین‌المللی STCW 95، دوره‌های کاربردی مختلفی را نیز برای دست‌اندرکاران صنعت دریانوردی اعم از شاغلان در دریا و یا خشکی طراحی و اجرا می‌نماید.

این موسسه عضو انجمن بین‌المللی دانشگاه‌های دریانوردی (IAMU) بوده و در لیست مراکز آموزشی معتبر سازمان جهانی دریانوردی (IMO) قرار دارد. موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران با هدف آموزش دریانوردان توانمند مورد نیاز ناوگان تجاری ملی به منظور افزایش بهره‌وری و اجرای استانداردهای ملی و بین‌المللی ایمنی، امنیتی و زیست محیطی در سال ۱۳۶۹ تاسیس گردید.

در دهه ۸۰ و با عنایت به تغییرات به‌وجود آمده در صنعت دریانوردی، به‌خصوص کشتیرانی، دامنه فعالیت‌های موسسه، مورد بازنگری قرار گرفت و آموزش کارکنان خشکی صنعت دریانوردی، به‌خصوص کارکنان شرکت‌های کشتیرانی و شرکت‌های عملیات بندری و لجستیک به دامنه فعالیت‌ها اضافه گردید. در این راستا با استفاده از بازخورد بدست آمده از دریانوردان و صنعت دریانوردی و با عنایت به تقاضاهای جدید محیط عملیاتی دینامیک صنعت کشتیرانی و همچنین با آگاهی از تغییرات سریع در این صنعت، موسسه راهبرد "پاسخگویی سریع" به نیازهای آموزشی صنعت، از طریق بازنگری دایمی دوره‌های آموزشی جاری و "انعطاف‌پذیری" در طراحی و اجرای دوره‌های جدید را اتخاذ نموده است.

فعالیت‌های آموزشی موسسه را می‌توان به دو گروه اصلی آموزشهای دریانوردان و کارکنان خشکی و ۷ گروه فرعی بشرح ذیل تقسیم نمود:

۱- دوره های بلندمدت (معادل کارشناسی) دریانوردی.

۲- دوره های تکمیلی افسران.

۳- دوره های جانبی (الزامی - کاربردی).

۴- دوره های کوتاه مدت کاربردی دریانوردی.

۵- دوره های عملیات بندری و لجستیک.

سالانه به‌طور متوسط ۴۹۰۰ فراگیر در ۳۴۰ دوره آموزشی موسسه (کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت) که در مراکز آموزشی تهران و بوشهر برگزار می‌گردد شرکت می‌نمایند. (حدوداً ۴۷۰ هزار نفر ساعت). علاوه بر طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی، در طی سالیان گذشته موسسه پروژه‌های تحقیقاتی کاربردی متعددی را در زمینه دریانوردی اجرا نموده است.

موسسه دارای ۳۰ عضو هیئت علمی پیوسته می‌باشد که ۲۴ نفر آنها برخوردار از تجربه خدمت بر روی کشتی‌های تجاری اقیانوس پیما (در سمتهای فرمانده، سرمهندس یا افسر الکترونیک و مخابرات درجه ۱) و داری مدرک فوق لیسانس در رشته های دریانوردی مرتبط می‌باشند. مضافاً حدود ۵۰ نفر عضو هیئت علمی وابسته نیز با موسسه همکاری می‌نمایند.

مقررات آموزشی:

کلیه دوره‌های آموزشی که طبق مفاد کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می‌گردد مورد تایید و تحت نظارت سازمان بنادر و کشتیرانی می‌باشد. داوطلبان و فراگیران دوره های مذکور ملزم به رعایت کلیه ضوابط ابلاغی سازمان بنادر و کشتیرانی از قبیل شرایط ورود به دوره، ساعات غیبت مجاز و نمره قبولی می‌باشند.

گروه های آموزشی موسسه بشرح ذیل عبارتند از:

۱- گروه آموزشی عرشه.

۲- گروه آموزشی موتور.

۳- گروه آموزشی الکترونیک و مخابرات.

۴- گروه آموزشی عملیات بندری و لجستیک.

۵- گروه آموزشی عمومی.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

دوره های آموزشی موسسه در دو مرکز به نامهای مرکز آموزش تهران و مرکز آموزش بوشهر اجرا می شود.

تعداد کلاس درس (نظری):

۱۸ باب (ظرفیت ۴۵۲ نفر).

سایر امکانات:

- سالن کنفرانس ۵۰ نفره.
- کارگاه ارتباطات ماهواره ای دریائی.
- کارگاه رادار دریائی.
- کارگاه کامپیوتر.
- لابراتور زبان انگلیسی (۲۰ نفره).
- کارگاه برق و الکترونیک دریائی.
- کارگاه آموزشی سیستم سرماساز.
- سامانه شبیه ساز راهبری و هدایت کشتی .
- سامانه شبیه ساز رادار و آرپا (۴ عدد).
- سامانه شبیه ساز موتور اصلی و ماشین آلات فرعی کشتی.
- سامانه شبیه ساز نقشه های الکترونیک (ECDIS).
- سامانه شبیه ساز ارتباطات ماهواره ای دریائی (GMDSS).
- سامانه شبیه ساز جابه جایی کالای مایع (تانکرها).
- سامانه شبیه ساز هیدرولیک و پنوماتیک.
- کتابخانه (شامل حدود ۱۵۰۰ عنوان کتاب تخصصی).

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

تعداد کلاس درس (نظری): ۱۰ باب (ظرفیت ۲۴۰ نفر).

خوابگاه: ظرفیت ۱۸۰ نفر.

سایر امکانات:

- لابراتوار برق و الکترونیک .
- لابراتوار زبان انگلیسی (۳۰ نفر) .
- کارگاه کامپیوتر .
- کتابخانه (شامل حدود ۱۲۷۰ عنوان کتاب تخصصی).
- کارگاه/ محوطه اطفای حریق .
- کارگاه/ محوطه شناور بقاء و قایق نجات .
- کارگاه فنون بقاء در دریا .
- کارگاه مهارت در فنون عرشه (ملوانی) .
- سامانه شبیه ساز هیدرولیک و پنیوماتیک .

دوره های آموزشی دریایی:

فرماندهی $GT > 3000$:

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۲ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می‌گردد و به تایید سازمان بنادر و کشتیرانی رسیده است.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف فرماندهی بر روی کشتی‌های تجاری در سفرهای نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای گواهینامه شایستگی دریانوردی معتبر افسر اولی ($GT < 3000$).

۲- انجام ۴۲ ماه خدمات دریائی بعنوان افسر ناوبر مسئول نگهبانی ($GT < 500$).

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

مواد آموزشی دوره:

۱- حقوق و تجارت دریائی.

۲- دانش مهندسی.

۳- شفاهی.

۴- تعمیرات برنامه ریزی شده (PM).

۵- برنامه های کامپیوتری کشتیرانی.

مدت دوره:

۲۲۱ ساعت

افسر اولی $GT > 3000$:

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۲ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسئولیتهای افسر اولی بر روی کشتیهای تجاری در سفرهای

نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای گواهینامه شایستگی دریانوردی معتبر افسر دومی ($GT < 500$).

۲- انجام ۱۸ ماه خدمات دریائی در سمت افسر ناوبر مسوول نگهداری ($GT < 500$).

مواد آموزشی دوره:

۱- ناوبری سطحی و ساحلی.

۲- ناوبری نجومی و اقیانوسی.

۳- تعادل و پایداری کشتی.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۴- ساختمان کشتی.

۵- تجهیزات کمک ناوبری الکترونیکی و قطب نماها.

۶- دانش مهندسی.

۷- کار با کالا و بارچینی.

۸- هواشناسی و اقیانوس شناسی.

۹- حقوق و تجارت دریائی.

۱۰- شفاهی.

۱۱- هدایت و راهبری کشتی.

مدت دوره:

۷۵۰ ساعت

افسر دومی $GT > 3000$:

این دوره طبق مفاد مقرر ۱/۲ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسوولیت‌های افسر ناوبر مسوول نگهداری بر روی کشتی‌های

تجاری در سفرهای نامحدود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

شرایط ورود به دوره:

۱- دیپلم ریاضی و فیزیک.

۲- حداقل ۱۸ سال سن.

مواد آموزشی دوره:

۱- ناوبری ساحلی و سطحی.

۲- ناوبری نجومی و اقیانوسی.

۳- تعادل و پایداری کشتی.

۴- ساختمان کشتی.

۵- سیستم‌های الکترونیکی کمک ناوبری.

۶- هواشناسی.

۷- کار با کالا و بارچینی.

۸- نگهبانی.

۹- ناوبری کور.

۱۰- شرایط اضطراری، جستجو و نجات.

۱۱- شفاهی.

۱۲- زبان انگلیسی دریایی.

۱۳- هدایت و راهبری کشتی.

مدت دوره:

۴ سال (۸ ترم تحصیلی)

ملوانی عرشه $GT > 500$:

این دوره طبق مفاد مقرر ۴/۲ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف ملوان عضو تیم نگهبانی پل فرماندهی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

شرایط ورود به دوره:

دارای حداقل ۱۲ ماه خدمات دریایی در بخش عرشه کشتیهای تجاری ($GT < 500$)

مواد آموزشی دوره:

۱- سکانداری کشتی.

۲- نگهبانی دیداری و شنیداری.

۳- کمک به استقرار یک نگهبانی ایمن.

۴- وسایل و روشهای اضطراری.

۵- ارتباطات داخلی.

۶- ملوانی.

۷- روشهای حفاظت از محیط زیست.

۸- زبان انگلیسی دریائی.

مدت دوره:

۲۰۰ ساعت

سرمهندسی $KW > 3000$

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۳ کنوانسیون بین‌المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسوولیت‌های سرمهندس بر روی کشتیهای تجاری در سفرهای نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای گواهینامه شایستگی دریانوردی معتبر مهندس دوم ($KW < 3000$).

۲- انجام حداقل ۴۲ ماه خدمات دریایی بعنوان مهندس مسوول نگهبانی ($KW < 3000$).

مواد آموزشی دوره:

۱- مقررات دریانوردی.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۲- بیمه های دریائی.

۳- مدیریت منابع انسانی.

۴- روشهای اضطراری.

۵- ترکیب حفظ نگهبانی در موتورخانه.

مدت دوره:

۶۰ ساعت

مهندس دومی $KW > 3000s$

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۳ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسئولیت‌های مهندس دوم بر روی کشتی‌های تجاری در سفرهای نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای گواهینامه شایستگی دریانوردی معتبر مهندس سوم ($KW < 750$).

۲- انجام حداقل ۱۸ ماه خدمات دریائی در سمت مهندس مسئول نگهبانی ($KW < 750$).

مواد آموزشی دوره:

۱- الکتروتکنولوژی.

۲- ترمودینامیک و انتقال حرارت.

۳- مکانیک کاربردی.

۴- دانش مهندسی عمومی.

۵- دانش مهندسی موتور.

۶- ساختمان کشتی.

۷- آرشیتکت دریائی.

۸- آزمایشگاه (عمومی، برق، کنترل، سوخت).

۹- کارگاه عمومی.

۱۰- وظایف و مسوولیت‌های نگهبانی.

۱۱- روش‌های ایمن انجام کار.

مدت دوره: ۱۰۰۰ ساعت

مهندس سومی KW>750

این دوره طبق مفاد مقرر ۱/۳ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می گردد و مورد تایید سازمان بنادر و

کشتیرانی می باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسوولیت‌های مهندس مسئول نگهبانی موتورخانه بر روی

کشتی‌های تجاری در سفرهای نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای مدرک دیپلم ریاضی و فیزیک.

۲- حداقل ۱۸ سال سن.

مواد آموزشی دوره:

۱- الکتروتکنولوژی و الکترونیک دریائی.

۲- رسم مهندسی.

۳- استاتیک، دینامیک و مقاومت مصالح.

۴- ترمودینامیک و انتقال حرارت.

۵- مکانیک سیالات و هیدرولیک.

۶- دانش مهندسی عمومی.

۷- دانش مهندسی موتور.

۸- آرشیتکت دریائی و ساختمان کشتی.

۹- کارگاه و آزمایشگاه.

۱۰- وظایف و مسوولیت‌های نگهبانی.

۱۱- زبان انگلیسی دریانوردی و روش‌های ایمن انجام کار.

مدت دوره: ۴ سال (۸ ترم تحصیلی)

ملوانی موتورخانه $KW > 750$

این دوره طبق مفاد مقرر ۴/۳ کنوانسیون بین‌المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان بنادر و کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف ملوان عضو تیم نگهداری موتورخانه شرایط ورود به دوره:

۱- دارای مدرک حداقل دیپلم.

۲- انجام حداقل ۱۲ ماه خدمات دریائی در موتورخانه کشتی‌های تجاری ($KW < 750$)

مواد آموزشی دوره:

۱- روش‌های انجام نگهداری در موتورخانه.

۲- روش‌های انجام ایمن کار.

۳- روش‌های حفاظت از محیط زیست.

۴- ارتباطات داخلی.

۵- کارکرد ایمن دیگ‌های بخار.

۶- زبان انگلیسی تخصصی.

مدت دوره:

۱۲۰ ساعت

مهندسی الکترونیک و مخابرات درجه ۱:

این دوره طبق مفاد مقرر ۴/۳ کنوانسیون بین‌المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان بنادر و کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف ملوان عضو تیم نگهداری موتورخانه

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای مدرک حداقل دیپلم.

۲- انجام حداقل ۱۲ ماه خدمات دریایی در موتورخانه کشتی‌های تجاری ($750 < KW$)

مواد آموزشی دوره:

۱- روش‌های انجام نگهداری در موتورخانه.

۲- روش‌های انجام ایمن کار.

۳- روش‌های حفاظت از محیط زیست.

۴- ارتباطات داخلی.

۵- کارکرد ایمن دیگ‌های بخار.

۶- زبان انگلیسی تخصصی.

مدت دوره: ۱۲۰ ساعت

مهندسی الکترونیک و مخابرات درجه ۲:

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۴ کنوانسیون بین‌المللی STCW و مقررات رادیویی ITU اجرا می‌گردد و مورد

تایید سازمان بنادر و کشتیرانی می باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسوولیت‌های مهندس الکترونیک و مخابرات بر روی کشتی‌های

تجاری.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای حداقل مدرک دیپلم ریاضی و فیزیک.

۲- حداقل ۱۸ سال سن.

مواد آموزشی دوره:

۱- ریاضیات مهندسی.

۲- الکترونیک.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۳- اصول برق و ماشین‌های برقی.

۴- کنترل و ابزارهای اندازه‌گیری.

۵- ارتباطات رادیویی دریایی.

۶- اصول سامانه‌های الکترونیکی ناوبری.

۷- ماشین آلات موتورخانه کشتی.

۸- فن آوری رادارهای دریایی.

۹- میکروپروسورها و سامانه‌های میکروپروسوری.

۱۰- زبان انگلیسی تخصصی.

مدت دوره:

۴ سال (۸ ترم تحصیلی)

اپراتوری عمومی GOC

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۴ کنوانسیون بین‌المللی STCW و مقررات رادیویی ITU اجرا می‌گردد و مورد

تایید سازمان بنادر و کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف اپراتوری عمومی بر روی کشتی‌های تجاری یا در ایستگاه‌های ساحلی.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای حداقل مدرک دیپلم و دانش پایه زبان انگلیسی.

۲- حداقل ۱۸ سال سن.

مواد آموزشی دوره:

۱- سامانه و زیرسامانه‌های GMDSS.

۲- ارتباطات رادیویی جستجو و نجات.

۳- پیشگیری از ارسال اشتباهی پیام اضطراری رادیویی.

۴- سامانه‌های اعلام موقعیت کشتی.

۵- خدمات پزشکی رادیویی.

۶- زبان انگلیسی تخصصی.

۷- خدمات رادیویی اضطراری.

۸- خطرات دستگاه‌های رادیویی.

مدت دوره : ۹۰ ساعت

دانشگاه آزاد واحد خارک :

مجوز تاسیس دانشگاه آزاد خارک در سال ۱۳۶۷ صادر شد و در سال ۶۸ با پذیرش دانشجو در رشته مهندسی دریانوردی کار خود را آغاز کرد. این دانشگاه در کنار دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار برای اولین بار در کشور در مقطع کارشناسی ارشد رشته دریانوردی اقدام به پذیرش دانشجو خواهد کرد. قابل گزارش است که هم اکنون این دانشگاه در رشته‌های ذیل در مقطع کارشناسی دانشجو می‌پذیرد.

- ناوبری
- مدیریت و کمیسر دریایی
- مدیریت بازرگانی دریایی

هم‌چنین در سال گذشته ۴۸ دانشجو در این دانشگاه در هر یک از رشته‌های مذکور پذیرش شده‌اند که در سال ۸۷ این ظرفیت در هر رشته به ۶۰ الی ۷۰ نفر خواهد رسید. با حذف ماده ۹ نظام وظیفه که بر اساس آن دانشجویان رشته ناوبری بورسیه کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، شرکت ملی نفتکش ایران و یا سازمان بنادر و کشتیرانی از خدمت سربازی معاف و تنها ۲ الی ۳ ماه دوره آموزشی را می‌گذرانند پیش‌بینی می‌شود که دانشجویان انگیزه کمتری جهت اقدام به تحصیل در این رشته‌ها داشته باشند.

بر طبق گزارشات ارائه شده از دفتر مدیریت این دانشگاه و طی مذاکرات انجام شده با سازمان بنادر و کشتیرانی خرید ۲ تا ۳ فروند کشتی تحقیقاتی با همکاری ارگان‌های دریایی و دانشگاه‌ها به طور جدی در حال پیگیری است. افزون بر این، نوعاً این شناورهای تحقیقاتی دو منظوره خواهند بود تا در کنار بحث آموزش که هدف اصلی تهیه این شناورها است به منظور تامین بخشی از هزینه‌های نگهداری در بخش تجاری نیز فعالیت نمایند.

دانشگاه آزاد خارك در حال حاضر تنها واحدی است که موفق به اخذ گواهینامه استاندارد ISO ۲۰۰۰ و ISO ۹۰۰۱ در مدیریت کیفیت شده است.

دریافت این استانداردها باعث شده واحد خارك در میان شرکت‌های کشتیرانی ایران از اعتبار مناسبی برخوردار شود و از همین رو بسیاری از دانشجویان این واحد در هنگام تحصیل شانس استفاده از شرایط بورس این شرکت‌های کشتیرانی را دارند.

دانشگاه آزاد واحد خارك در واقع یک دانشگاه دریانوردی و دریایی دارای ۴ رشته دریایی و دریانوردی می‌باشد:

- مدیریت و کمیسر دریایی
- مدیریت بازرگانی دریایی
- مهندسی دریانوردی
- مدیریت صنعتی

با توجه به اینکه سه رشته اول در هیچ یک از واحدهای دیگر دانشگاه آزاد ارایه نمی‌شود لذا این دانشگاه را علی‌رغم توسعه اندک می‌توان تنها دانشگاه آزاد اسلامی دریایی نامید. از همین روی تمرکز توسعه بخش‌های دریایی نیز در این دانشگاه از مزیت‌های آن محسوب می‌شود.

در همین راستا با برنامه‌ریزی‌های انجام شده در دانشگاه آزاد اسلامی خارك در آینده‌ای نزدیک رشته‌های مهندسی با گرایش موتور و مهندسی نفت پیشرفته که با توجه به نیاز منطقه و بازار کار برنامه‌ریزی شده در این واحد دانشگاهی راه اندازی خواهد شد. شایان توجه است که در حدود ۸۰۰ دانشجو در چهار رشته در این واحد تحصیل می‌کنند که از این تعداد دانشجو در حدود ۱۴۰ نفر از دانشجویان بومی خارك هستند که ضریب ماندگاری در این رشته را افزایش می‌دهد.

این بررسی‌ها نشان می‌دهد تاکنون تنها در رشته دریانوردی ۳۵۰ فارغ‌التحصیل از این دانشگاه وارد عرصه دریا و جایگزین نیروهای خارجی شده‌اند.

برخی مشکلات این مجموعه با توجه به واقع شدن آن در جزیره صنعتی هم‌چنین شرایط جغرافیایی این منطقه علی‌رغم ساختار دانشگاهی با نارسایی‌های ویژه ای روبروست:

ضعف پژوهشی: از آنجایی‌که این واحد از جمله واحدهای کوچک دانشگاه آزاد است به همین خاطر در چارت سازمانی آن معاونت پژوهشی تعریف نشده و تنها یک اداره پژوهشی در آن فعالیت می‌کند. هم‌چنین به دلیل آن که بودجه سرپرستی اداره پژوهش بسیار ناچیز است امکان جذب هیات علمی و توسعه آن نیز وجود ندارد، در نتیجه انجام امور پژوهشی و تحقیقاتی جدی در دانشگاه خارک بسیار مهجور مانده است که نگاه ویژه‌ای را می‌طلبد. تبیین استراتژیک بودن حرفه دریانوردی در سطح کلان می‌تواند بهبود رویکردهای توسعه را به‌همراه داشته باشد.

محدودیت در تنوع رشته‌های دریایی

کمبود شدید امکانات کارگاهی و آزمایشگاهی

نبود فضای کتابخانه استاندارد و تخصصی

نبود امکانات رفاهی مناسب

کمبود خوابگاه

محدودیت و سختی بسیار زیاد در رفت و آمد برای اساتید و دانشجویان

آب و هوای نامساعد منطقه

دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر

دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر از بین موسسات و مراکز آموزش عالی کشور به جهت تخصصی

بودن گرایش‌های تحصیلی آن در کل منطقه از جایگاهی ویژه برخوردار است.

این دانشگاه برای اولین بار در سال ۱۳۵۵ (ش. ه) در منطقه ای همجوار با بندر خرمشهر و به نام دانشکده

علوم دریایی تاسیس و مشغول فعالیت‌های پژوهشی گردید. این دانشکده پس از جنگ تحمیلی و از سال

۱۳۷۰ با پذیرش ۱۰ نفر دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد در دو رشته فیزیک دریا و بیولوژی ماهیان دریا

و به عنوان دانشکده‌ای از دانشگاه شهید چمران اهواز رسماً فعالیت آموزشی و علمی - پژوهشی خود را

آغاز نمود و همچنین با هدف تأمین نیاز شرکت‌های کشتیرانی از سال ۸۷ رشته‌های مهندسی کشتی و

مهندسی کشتی‌سازی در این دانشگاه نیز ایجاد خواهند شد به این ترتیب تا چهار سال آینده خروجی از

دانشگاه متصور نیست.

با موافقت هیأت دولت و وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، دانشگاه در سال ۱۳۸۲ از دانشگاه شهید

چمران اهواز منفک و به عنوان دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر مستقل گردید.

دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر در حال حاضر دارای قریب به ۸۰۰ دانشجو است که تمامی این

دانشجویان در سه مقطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری و در دو نوبت روزانه و شبانه مشغول به

تحصیل هستند.

این دانشگاه با داشتن موقعیت منحصر به فرد و امتیازاتی بی‌نظیر از قبیل دستیابی آسان به آب‌های آزاد

(خلیج فارس) و رودخانه‌های اروند، بهمنشیر و کارون، مجاورت جغرافیایی با تالاب‌های بین‌المللی شادگان

و هور هویزه، وجود راه آهن سراسری در خرمشهر و فرودگاه بین‌المللی آبادان، واقع شدن در منطقه آزاد

تجاری صنعتی اروند خوزستان و داشتن کادری از اساتید دانشگاهی - البته نه دریایی - می‌تواند زمینه را

برای ایجاد رشته‌های وابسته به علوم و فنون دریایی فراهم آورد.

یکی از مشکلات این دانشگاه مانند دیگر دانشگاه‌های کشور جذب اساتید و نیروهای متخصص مورد نیاز

دانشگاه می‌باشد.

مجتمع آموزشی علوم دریایی محمودآباد:

موسسه بین‌المللی دریانوردی آفرین قشم با همکاری دانشگاه صنعت نفت جهت تکمیل کادر افسری کشتی‌های ایرانی و غیر ایرانی، بر اساس مجوز سازمان بنادر و کشتیرانی (PSO) مبادرت به برگزاری دوره‌های دریایی ذیل به صورت بورسیه نموده است:

- دوره مهندس سومی موتور در کشتی‌های با قدرت ۷۵۰ کیلو وات یا بیشتر - سفرهای نامحدود .

ظرفیت پذیرش: ۳۵ نفر

- دوره افسر دومی عرشه در کشتی‌های با ظرفیت ناخالص ۵۰۰ تن یا بیشتر - سفرهای نامحدود .

ظرفیت پذیرش: ۳۵ نفر

الف) شرایط پذیرش دانشجوی مجتمع آموزشی محمودآباد:

دارا بودن دیپلم نظام قدیم در رشته‌های ریاضی فیزیک و هنرستان‌های دریایی و یا دیپلم نظام جدید در رشته‌های مذکور یا گواهینامه دوره پیش دانشگاهی حداقل با معدل کتبی ۱۴ .

دارا بودن کارت پایان خدمت و یا معافیت دایم غیرپزشکی با فرم جدید کامپیوتری .

دارا بودن سلامت جسم و روان مطابق با مقررات سازمان بنادر و کشتیرانی با تأکید بر دید ۱۰/۱۰ و نداشتن کوررنگی .

حداکثر سن ۲۲ سال تمام

اخذ وثیقه ملکی حداقل به ارزش ۳۰۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال بلافاصله بعد از اعلام اسامی قبول شدگان .

دارا بودن کارنامه قبولی در آزمون سراسری سازمان سنجش آموزش کشور و یا کارنامه قبولی در آزمون تخصصی شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران .

قبولی در مصاحبه حضوری

ب) شرایط و امکانات تحصیلی:

به فارغ‌التحصیلان پس از موفقیت در دوره، پایان‌نامه افسردومی عرشه و مهندس‌سومی موتور دانشگاه صنعت نفت اعطا خواهد شد .

فارغ‌التحصیلان پس از موفقیت در دوره مزبور به منظور شرکت در آزمون‌های شایستگی به سازمان بنادر و کشتیرانی جهت اخذ گواهینامه بین‌المللی مربوطه معرفی می‌گردند و اخذ گواهینامه مذکور الزامی می‌باشد . دوره تحصیل به صورت شبانه روزی در مجتمع آموزشی علوم دریایی محمودآباد - دانشگاه صنعت نفت می‌باشد .

مدت دوره حدود سه سال (بدون کارورزی در دریا) می‌باشد .

پذیرفته شدگان از تسهیلات خوابگاهی، سه وعده غذا و دریافت هزینه آموزش‌های تکمیلی تخصصی بهره‌مند می‌گردند .

موسسه بین‌المللی دریانوردی آفرین قشم و دانشگاه صنعت نفت هیچ‌گونه تعهد استخدام در قبال پذیرفته شدگان نخواهند داشت .

ج) مدارک لازم :

کارت پایان خدمت .

کارنامه قبولی آزمون سراسری و یا کارنامه قبولی آزمون تخصصی شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران .
ارایه مدرک دیپلم .

قابل گزارش است که موسسه بین‌المللی دریانوردی آفرین قشم با همکاری دانشگاه صنعت نفت برای تکمیل کادر دریایی کشتی‌های بازرگانی و براساس مجوز سازمان بنادر و کشتیرانی از سال ۸۵ دوره های بلند مدت دریانوردی به صورت بورسیه برگزار کرده است. داوطلبان مجاز به انتخاب رشته در کنکور سراسری با دارا بودن شرایط ذیل می باشند:

حداقل گواهی دیپلم و دوره پیش دانشگاهی در رشته های ریاضی و علوم تجربی

با حداقل معدل ۱۴ و هنرستان های دریایی با حداقل معدل ۱۵

دارا بودن سلامت جسم و روان

نداشتن کوررنگی مطابق با مقررات سازمان بنادر و کشتیرانی و اخذ کارت سلامت از آن سازمان

آشنایی به زبان انگلیسی

حداکثر سن ۲۳ سال تمام

قبولی در مصاحبه حضوری

امکان ارایه وثیقه ملکی تا سقف سی میلیون تومان پس از اعلام اسامی قبول شدگان

برخی از شرایط پذیرش در این دوره هاست.

شایان ذکر است که به فارغ التحصیلان پس از موفقیت در دوره پایان نامه افسر دومی عرشه و افسر سوم

مهندس موتور از دانشگاه صنعت نفت اعطا می شود. همچنین فارغ التحصیلان پس از موفقیت در دوره

مزبور به منظور شرکت در آزمونهای شایستگی به سازمان بنادر و دریانوردی جهت اخذ گواهینامه الزامی

شایستگی بین‌المللی معرفی می شوند.

قابل ذکر است که دوره تحصیل به صورت شبانه روزی در مجتمع آموزشی علوم دریایی دانشگاه صنعت

نفت در محمودآباد است. همچنین مدت دوره حدود سه سال بدون احتساب کارورزی در دریاست و

کارورزی در دریا جهت اخذ مدرک شایستگی الزامی است، همچنین پذیرفته شدگان از تسهیلات خوابگاهی،

سه وعده غذا و دریافت هزینه آموزش‌های تکمیلی تخصصی بهره مند می شوند.

گفتنی است، موسسه بین‌المللی دریانوردی آفرین به عنوان موسسه بورس کننده تحصیلی و دانشگاه صنعت

نفت به عنوان موسسه آموزش دهنده هیچ گونه تعهد استخدام در قبال پذیرفته شدگان ندارند. همچنین در

صورت تمایل فارغ التحصیلان، امکان ارتقای علمی و تخصصی در سطوح مختلف مدیریت دریایی در داخل و

خارج از کشور میسر است.

نارسائی مراکز آموزشی دانشگاهی دریایی :

کمبود امکانات و الزامات رفاهی مانند خوابگاه و کتابخانه‌های تخصصی

استقبال کم اساتید دروس تخصصی دریایی در مراکز دانشگاهی به‌عنوان یک نارسایی جدی محسوب می

شود که دلیل اصلی آن عدم تطبیق مدارک تخصصی و تحصیلات تکمیلی دریانوردان در وزارت فرهنگ

و آموزش عالی می باشد.

کمبود امکانات آزمایشگاهی تخصصی

کمبود سیمپل‌تورهای پیشرفته در رسته‌های موتور، عرشه و الکترونیک و مخابرات

تعدادات و وثیقه سنگین برای دانشجویان بورسیه

فقر امکانات شهری به‌عنوان یک شاخص تاثیرگذار با شدت بالا در عقب ماندگی صنعت دریا و دریانوردی

هزینه بالا و نبود فضای کافی و انتظار طولانی برای گذراندن دوره‌های کارآموزی دریایی غیر بورسیه

هم‌چنین عدم مشارکت و تعهد مراکز دانشگاهی به تدارک فضای مستقل آموزشی

هنرستان و آموزشکده های علوم و فنون شهرستان محمودآباد:

شهرستان محمودآباد در زمینه علمی و آموزشی بسیار فعال است و با توجه به مساحت کم دارای ۶ دانشگاه می باشد که ۳ دانشگاه آن در زمینه علوم و فنون دریایی است.

این دانشگاه‌ها عبارتند از:

۱- آموزشکده علوم و فنون دریایی شهید کلانتری محمودآباد.

۲- مجتمع علوم دریایی محمودآباد. (دانشگاه صنعت نفت)

۳- مرکز آموزش تخصص‌های دریایی شرکت ملی نفتکش ایران.

هنرجویان می‌توانند پس از اخذ دیپلم متوسطه بدون گذراندن دوره پیش دانشگاهی در آزمون کاردانی پیوسته که مجری آن سازمان سنجش می باشد شرکت نمایند و پس از قبولی و گذراندن ۴ ترم تحصیلی به اخذ مدرک کاردانی نایل آیند. که از جمله آموزشکده علوم و فنون دریایی شهرستان محمود آباد مدرک کاردانی پیوسته صادر می‌نماید.

همچنین قابل ذکر است که این دانشجویان پس از اخذ مدرک کاردانی می‌توانند در کنکور کارشناسی ناپیوسته شرکت نمایند و پس از قبولی و تحصیل به اخذ مدرک کارشناسی نایل شوند.

* ضرورت اهمیت هنرستان و آموزشکده های علوم و فنون

وزارت آموزش و پرورش رسالت آموزش نسل جوان را به عهده دارد. این وزارتخانه با احساس مسوولیت با هدف توسعه منابع انسانی ماهر و تأمین نیازهای صنعت دریایی و دریانوردی از سال ۱۳۶۱ اقدام به تاسیس هنرستان علوم و فنون دریایی نموده و هم اکنون در چندین نقطه از کشور به امر آموزش مشغول می باشد که یکی از این مناطق هنرستان علوم و فنون دریایی محمود آباد است که از سال ۱۳۷۱ با همکاری مسوولین محترم شهرستان و اداره آموزش و پرورش متبوع در زمینه ۳ رشته شناخته شده در جهان با عنوان مکانیک دریایی، الکترونیک و مخابرات دریایی و همچنین ناوبری فعالیت خود را آغاز کرد.

به لحاظ نقش و اهمیت هنرستان‌های علوم و فنون دریایی در زمینه پیشرفت و قدرت دریایی کشور و با توجه به تامین نیازهای کشور به منظور رسیدن به حد خود کفایی از لحاظ اقتصاد، فرهنگی، سیاسی و نظامی که زیربنای پیشرفت و ترقی هر کشوری به حساب می آید و نظر به اینکه منابع دریایی کشور با گستردگی بیش از ۳۰۰۰ کیلومتر در مرزهای ساحلی در شمال و جنوب اصولاً می تواند به موازات صنعت نفت به عنوان اصلی‌ترین منبع درآمد سهم عمده‌ای را به خود اختصاص دهد..

هنرستان‌های علوم و فنون دریایی در حال حاضر در پنج هنرستان کشور در شهرهای محمود آباد، بندرعباس، بندر بوشهر، بندرانزلی و بندر چابهار در حال فعالیت آموزشی می باشند و همچنین دو آموزشکده در مقطع کاردانی در شهرهای محمود آباد و بندر انزلی برقرار است. ضمناً لازم به ذکر است دانش آموزانی که با معدل کتبی نهایی حداقل ۱۴ از هنرستان‌های دریایی فارغ التحصیل شوند می‌توانند در صورت قبولی در آزمون‌های مربوطه بورسیه شرکت ملی نفتکش ایران (N.I.T.C) و شرکت کشتیرانی ج.ا.ا (I.R.I.S.L) را دریافت کنند و مستقیماً به اخذ مدرک کارشناسی نایل شوند. قابل گزارش است که این نیروهای جوان متاسفانه بر سر چند راهی انتخاب قرار گرفته اند. و سه رویه ذیل در مورد ایشان اجرا می‌شود:

الف- جذب سیستم ملوانی می شوند

ب- پس از گذراندن دوره ۱۰ ماهه و یک دوره کوتاه آموزشی (شامل زبان و دروس تخصصی) جذب سیستم افسری می‌شوند

ج- علی‌رغم داشتن مدارک مرتبط کلاً از سیستم دریایی منفک می‌گردند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

"آمار اشتغال به تحصیل مراکز آموزش علوم و فنون دریایی کشور ۱۳۸۶"

ردیف	نام مراکز آموزشی	رشته ناوبری		رشته مکانیک موتورهای دریایی		رشته الکترونیک و مخابرات دریایی	
		دیپلم	کاردانی	دیپلم	کاردانی	دیپلم	کاردانی
1	مجتمع شهید خدادادی انزلی	۱۴۰ (۴۴)	۲۸۴ (۱۴۲)	۷۰ (۲۳)	۳۴۰ (۱۷۰)	۷۰ نفر	۱۸۶ نفر
2	مجتمع شهید کلانتری محمود آباد	۵۶ (۲۰)	۸۷ (۴۵)	۵۲ (۲۰)	۸۸ (۳۰)	۴۹ نفر	۶۵ نفر
3	هنرستان قدس بندر ترکمن	—	—	۶۶ (۲۲)	—	—	—
4	مجتمع شهید رجایی بندر عباس	۶۳ (۲۱)	—	۶۴ (۲۱)	—	۶۳ نفر	۹۸ نفر
5	هنرستان حاج جاسم بوشهر	۴۰ (۱۵)	—	۵۱ (۱۸)	—	۵۵ نفر	—
6	هنرستان فاروق اعظم چابهار	۵۴ (۲۰)	—	۴۸ (۱۷)	—	—	—
7	موسسه کیش روی آبی	۱۰۰ (افسر دومی > GT ۲۰۰۰ KW)		—	—	—	—

* اعداد داخل پرانتز مربوط به تعداد حدودی در هر سال می باشد

ردیف	تعداد کل پذیرش سالیانه دانشجوی هنرستانها و آموزشگاه ها دریانوردی		
رسته	عرشه	موتور	تعداد کل
مجموع	۳۴۰	۳۲۰	۶۶۰
موسسه کیش روی آبی	۱۰۰ (افسر دومی > GT ۲۰۰۰ KW) رویکرد جدید آموزش بخش خصوصی		

جدول شماره ۳

آمار پذیرش سالیانه دانشجوی دریانوردی در مراکز آموزشی ایران

ردیف	نام مرکز آموزش	عرشه	موتور	تعداد کل
	موسسه کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران	۳۵	۳۵	۷۰
1	دانشگاه صنعت نفت محمود آباد	۳۰	۳۰	۶۰
2	شرکت ملی نفتکش	۲۵	۲۵	۵۰
3	* دانشگاه دریانوردی چابهار	۱۰۰	۱۰۰	۲۰۰
4	دانشگاه آزاد اسلامی واحد خارک	۳۰	۳۰
جذب از نیمه دوم سال ۱۳۸۷ از طریق کنکور سراسری	موسسه آموزشی محمود آباد (شرکت ملی نفتکش ایران)	۳۰	۳۰	۶۰
	دانشگاه علوم فنون دریایی خرمشهر	۲۵	۲۵
مجموع	-	۲۵۰	۲۴۵	۴۹۵

- از کل تعداد دانشجویان دانشگاه دریانوردی چابهار در هر یک از رشته های موتور و عرشه ، کشتیرانی ج.ا.ا. ۴۰ نفر و شرکت ملی نفتکش ۵۰ نفر دانشجوی را با شرایط بورس در اختیار دارند.

ردیف	تعداد کل پذیرش سالیانه دانشجوی دریانوردی در مراکز آموزشی ایران		
رسته	عرشه	موتور	تعداد کل
مجموع	۲۵۰	۲۴۵	۴۹۵

جدول شماره ۵

آمار دانشجویان کشتیرانی در دوره‌های بلند مدت

				۸۴.۸.۳۰	تاریخ : تهیه
محل تحصیل	دوره تاریخ پایان	دوره تاریخ شروع	تعداد دانشجو	نام دوره	ردیف
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۴	۱۳۸۰	۳۰	عرشه	1
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۶	۱۳۸۲	۲۴	"	2
دانشگاه چابهار	نیمه دوم ۱۳۸۸	۱۳۸۳	۷	"	3
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۸	نیمه اول ۱۳۸۴	۲۸	"	4
موسسه آموزشی	نیمه اول ۱۳۸۹	نیمه دوم ۱۳۸۴	۳۰	"	5
دانشگاه چابهار	نیمه دوم ۱۳۸۹	نیمه دوم ۱۳۸۴	۱۰	"	6
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۶	۱۳۸۲	۲۵	موتور	7
دانشگاه چابهار	نیمه دوم ۱۳۸۸	۱۳۸۳	۷	"	8
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۸	نیمه اول ۱۳۸۴	۳۰	"	9
موسسه آموزشی	نیمه اول ۱۳۸۹	نیمه دوم ۱۳۸۴	۳۰	"	10
دانشگاه چابهار	نیمه دوم ۱۳۸۹	نیمه دوم ۱۳۸۴	۲۰	"	11
موسسه آموزشی	نیمه اول ۱۳۸۵ - ۳۹ نفر نیمه دوم ۱۳۸۵ - ۱۸ نفر	نیمه دوم ۱۳۸۴	۵۷	لیسانسیه الکترونیک	12
			۲۹۸	جمع کل	

جدول شماره ۸

آمار دانشجویان کشتیرانی در دوره های کوتاه مدت

				۸۴.۸.۳۰	تاریخ تهیه:
محل تحصیل	دوره تاریخ پایان	دوره تاریخ شروع	تعداد دانشجویان	نام دوره	ردیف
موسسه آموزشی				فرماندهی	1
موسسه آموزشی	دیماه ۸۴	بهمن ۸۳	۱۸	افسر اولی - ۱	2
موسسه آموزشی	اسفند ۸۴	خرداد ۸۴	۱۶	افسر اولی - ۲	3
موسسه آموزشی	شهریور ۸۵	آبان ۸۴	۱۵	افسر اولی - ۳	4
موسسه آموزشی	.	.	۰۰۰۰	سرمهندسی	5
موسسه آموزشی	اسفند ۸۴	اردیبهشت ۸۴	۲۲	1 - مهندس دومی	6
موسسه آموزشی	خرداد ۸۵	مرداد ۸۴	۴	2 - مهندس دومی	7
موسسه آموزشی	شهریور ۸۵	آبان ۸۴	۲۱	3 - مهندس دومی	8
موسسه آموزشی	آذر ۸۴	خرداد ۸۳	۱۵	الکترونیک - گروه F	9
موسسه آموزشی	خرداد ۸۵	خرداد ۸۴	۱۶	الکترونیک - گروه E	10
			۱۲۷	جمع کل	

جدول شماره ۹

جدول مدت خدمت متوسط در سمت جهت ارتقای افسران

جدول ارتقای افسران کشتیرانی			
از سمت	ارتقا به سمت	مدت خدمت دریایی	مدرک شایستگی مورد نیاز
افسر سوم	افسر دوم	20	3 rd class
افسر دوم	افسر اول	27	2 nd class
افسر اول	فرمانده	30	1 st class
		77	مجموع مدت خدمت دریایی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

جدول ارتقای افسران کشتیرانی			
از سمت	ارتقا به سمت	مدت خدمت دریایی	مدرک شایستگی مورد نیاز
دانشجوی موتور(مهندس پنجم)	تکنیسین موتور	6	با مدرک کاردانی
مهندس پنجم	مهندس چهارم	9	نگهبانی موتورخانه
مهندس چهارم	مهندس سوم	18	نگهبانی موتورخانه
مهندس سوم	مهندس دوم	24	2 nd class
مهندس دوم	سرمهندس	22.5	1 st class
		73.5	مجموع مدت خدمت دریایی

جدول ارتقای افسران کشتیرانی			
از سمت	ارتقا به سمت	مدت خدمت دریایی	مدرک شایستگی مورد نیاز
کمک مهندس الکترونیک	مهندس الکترونیک ۳	6	BSc
مهندس الکترونیک ۳	مهندس الکترونیک ۲	18	2 nd class
مهندس الکترونیک ۲	مهندس الکترونیک ۱	12	1 st class
		36	مجموع

جدول شماره ۱۱

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

محاسبه ضریب اشتغال بر اساس وضعیت مهندسين موتور کشتیرانی نمونه

وضعیت سرمهندسين کشتیرانی				
آخرین وضعیت	تعداد	فاصله تابان‌نشستگی تا ۳۰ سال	فاصله تابان‌نشستگی تا ۲۰ سال	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	49	13.8	3.8	2.204081633
مرخصی استحقاقی	34	14.7	4.7	
انتظار خدمت	12	12.4	2.4	
خدمت در خشکی	13	14.7	4.7	
مجموع/متوسط تا بان‌نشستگی	108	13.9	3.9	

نمایه شماره ۱۲

وضعیت مهندس سوم کشتیرانی ج.ا.ا.			
وضعیت (۲۳/۱)	تعداد	متوسط مدت خدمت دریایی	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	131	1.44	2.39694656
مرخصی استحقاقی	79	2.2	
آموزش بلندمدت/تسهیلات	47	1.38	
انتظار خدمت	48	1.2	
خدمت موقت در خشکی/استعلاجی	9	1.1	
متوسط خدمت در سمت/مجموع	314	1.464	

نمایه شماره ۱۳

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

محاسبه ضریب اشتغال بر اساس وضعیت افسران عرشه کشتیرانی نمونه

وضعیت فرماندهان کشتی			
آخرین وضعیت	تعداد	فاصله متوسط تا بازنشستگی (سال)	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	80	11.01	2.1125
مجموع / متوسط خدمت دریایی	267	1 05 04	
انتظار خدمت	13	13.07	
بلاتکلیف و بدون حقوق	12	10.25	
مأموریت خشکی	17	14.14	
متوسط سنوات تا بازنشستگی	169	11.888	

نمایه شماره ۱۴

وضعیت افسر اول				
آخرین وضعیت	تعداد	سابقه خدمت در سمت	فاصله تا بازنشستگی	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	۶۵	۱۳,۱۵	20.2	2.29231
مرخصی استحقاقی	۴۸	۱۳,۳	20.6	
انتظار خدمت	۲۲	۹,۶	20.6	
خدمت موقت در خشکی	۱۴	۹,۵	18.7	
مجموع / متوسط خدمت در سمت	۱۴۹	۱۱,۳۸۷۵	20.025	

وضعیت افسر دوم			
وضعیت	تعداد	مدت خدمت دریایی در سمت	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	110	1 03	2.427272727
مرخصی استحقاقی	62	1 05	
آموزش بلند مدت تکمیلی	35	0 08	
انتظار خدمت	27	2 05	
استعلاجی	8	6	
خروج ناشی از ارتقا	25	

نمایه شماره ۱۵

مهندسین موتور ارشد کشتیرانی نمونه از ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۸

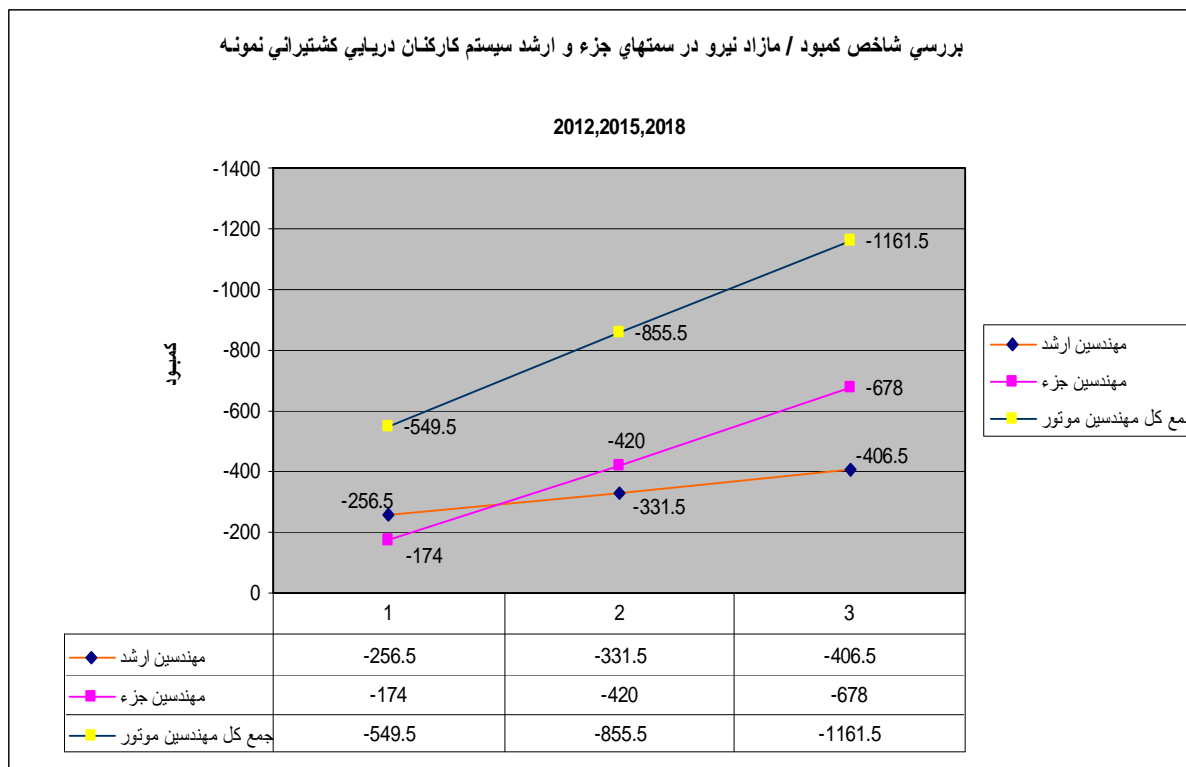
ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود	موجودی افسر
1	سرمهندس و مهندس دوم	194	135	2.4	324	40	0	12	0	-102	222
2	مهندس دوم ۲۰۱۲	162	135	2.3	310.5	40	40	6	0	154.5	156
مجموع ۲۰۱۲		356	634.5							256.5	378
1	سرمهندس و مهندس	278	165	2.4	396	40	0	12	0	-90	306
2	مهندس دوم ۲۰۱۵	144	165	2.3	379.5	40	40	6	0	241.5	138
مجموع ۲۰۱۵		422	775.5							331.5	444
1	سرمهندس و مهندس	362	195	2.4	468	40	0	12	0	-78	390
2	مهندس دوم ۲۰۱۸	126	195	2.3	448.5	40	40	6	0	328.5	120
مجموع ۲۰۱۸		488	916.5							406.5	510

مهندسین موتور اجزاء کشتیرانی نمونه از ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۸

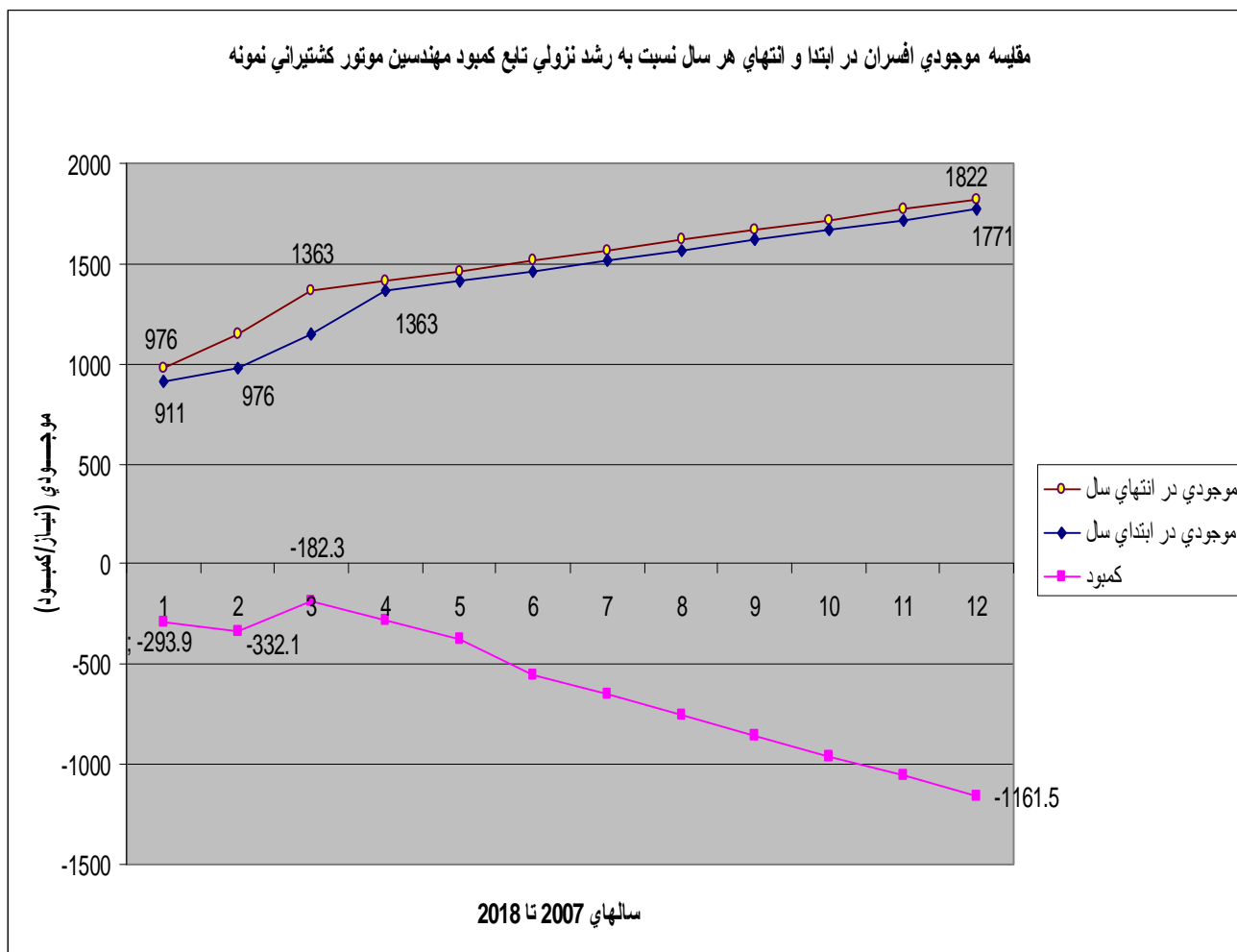
ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود	موجودی افسر
3	مهندس سوم	247	135	2.5	337.5	40	40	16	0	-106.5	231
4	مهندس چهارم	59	135	2	270	35	40	6	0	-222	48
5	مهندس پنجم	354	135	1.5	202.5	0	35	2	40	154.5	357
مجموع ۲۰۱۲		660	810							-174	636
3	مهندس سوم	199	165	2.5	412.5	40	40	16	0	-229.5	183
4	مهندس چهارم	26	165	2	330	35	40	6	0	-315	15
5	مهندس پنجم	363	165	1.5	247.5	0	35	2	40	118.5	366
مجموع ۲۰۱۵		588	990							-426	564
3	مهندس سوم	151	195	2.5	487.5	40	40	16	0	-352.5	135
4	مهندس چهارم	-7	195	2	390	35	40	6	0	-408	-18
5	مهندس پنجم	372	195	1.5	292.5	0	35	2	40	82.5	375
مجموع ۲۰۱۸		516	1170							-678	492

جدول شماره ۱۶

-549.5	-174	-256.5
-855.5	-426	-331.5
-1161.5	-678	-406.5



نمودار شماره ۱۷



نمودار شماره ۱۸

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۲ - افسران عرشه

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	فرمانده	5	376	1880
2	افسر اول	5	376	1880
3	افسر دوم	2	376	752
مجموع		12		4512

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۵

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	فرمانده	5	485	2425
2	افسر اول	5	485	2425
3	افسر دوم	2	485	970
مجموع		12		5820

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۸

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	فرمانده	5	608	3040
2	افسر اول	5	608	3040
3	افسر دوم	2	608	1216
مجموع		12		7296

جداول ۲۱-۲۰-۱۹

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۲ موتور

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	سرمهندس	5	376	1880
2	مهندس دوم	4	376	1504
3	مهندس سوم	4	376	1504
5	تکنیسین موتور	4	376	1504
6	برق و الکترونیک ۱	4	376	1504
	مجموع	21		7896

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۵ موتور

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	سرمهندس	5	485	2425
2	مهندس دوم	4	485	1940
3	مهندس سوم	4	485	1940
5	تکنیسین موتور	4	485	1940
6	برق و الکترونیک ۱	4	485	1940
	مجموع	21		10185

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۸ موتور

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	سرمهندس	5	608	3040
2	مهندس دوم	4	608	2432
3	مهندس سوم	4	608	2432
5	تکنیسین موتور	4	608	2432
6	برق و الکترونیک ۱	4	608	2432
	مجموع	21		12768

جداول ۲۲-۲۳-۲۴

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۵۰۰ بیشتر از ۱۰۰-۲۰۱۲ (عرشه)

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	ناخدا	13	961	12493
2	کمک ناخدا	6	961	5766
	مجموع	19		18259

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۵۰۰ بیشتر از ۱۰۰-۲۰۱۵ (عرشه)

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	ناخدا	13	1238	16094
2	کمک ناخدا	6	1238	7428
	مجموع	19		23522

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۵۰۰ بیشتر از ۱۰۰-۲۰۱۸ (عرشه)

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	ناخدا	13	1552	20176
2	کمک ناخدا	6	1552	9312
	مجموع	19		29488

جداول ۲۷-۲۶-۲۵

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۵۰۰بیشتر از ۱۰۰ - ۲۰۱۲ (موتور)

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	موتوریست	13	961	12493
2	کمک موتوریست	5	961	4805
	مجموع	18		17298

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۵۰۰بیشتر از ۱۰۰ - ۲۰۱۵ (موتور)

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	موتوریست	13	1238	16094
2	کمک موتوریست	5	1238	6190
	مجموع	18		22284

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۵۰۰بیشتر از ۱۰۰ - ۲۰۱۸ (موتور)

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	موتوریست	13	1552	20176
2	کمک موتوریست	5	1552	7760
	مجموع	18		27936

جداول ۲۸-۲۹-۳۰

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

ماتریسهای بررسی اقیانوس پیما - افسران

عرشه ۲۰۱۲

ردیف	سمت	موجودی ابتدای سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود /مازاد	موجودی افسر	مدت خدمت دریایی	مدت متوسط حضوردرسمت
1	فرمانده	322	275	2.27	624	39	0	19	0	-282	342
2	افسر اول	276	275	2.2	605	60	39	13	15	-306	299	30	66
3	افسر دوم	230	275	2.4	660	55	60	6	10	-432	228	27	64.8
4	افسر سوم	616	275	1.5	413	50	35	29	60	250	662	20	30
	مجموع	1,444	مجموع	2	2,302			67	85	-771	1,531	77	160.8

افسران عرشه ۲۰۱۵

ردیف	سمت	موجودی ابتدای سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود /مازاد	موجودی افسر	مدت خدمت دریایی	مدت متوسط حضوردرسمت
1	فرمانده	331	353	2.27	801	39	0	19	0	-451	351
2	افسر اول	328	353	2.2	777	60	39	13	15	-426	351	30	66
3	افسر دوم	247	353	2.4	847	55	60	6	10	-602	245	27	64.8
4	افسر سوم	788	353	1.5	530	50	35	29	60	305	834	20	30
	مجموع	1,694		2	2,955			67	85	-1,173	1,781	77	160.8

ماتریسهای بررسی اقیانوس پیما - افسران عرشه ۲۰۱۸

ردیف	سمت	موجودی ابتدای سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود /مازاد	موجودی افسر	مدت خدمت دریایی	مدت متوسط حضوردرسمت
1	فرمانده	424	441	2.1	926.1	39	0	18.8	0	-482	444
2	افسر اول	406	441	2.1	926.1	60	39	15.32	0	-514	412	30	66
3	افسر دوم	252	441	2.4	1058.4	55	60	4.88	0	-816	242	27	64.8
4	افسر سوم	707	441	1.5	661.5	50	35	26.78	85	119	780	20	30

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

برآورد نیاز به مهندسين موتور تمامی شرکتها تا سال

۲۰۱۲

L	K	J	I	H	G	F	E	D	C	B	A	ردیف
متوسط حضور در سمت	خدمت دریایی در سمت	موجودی افسر	کمبود/مازاد	جذب از آموزش	میانگین ریزش	کاهش ناشی از ارتقا	ارتقای سالانه	نیاز ناوگان	ضریب اشتغال	تعداد کشتیهای موجود	موجودی اول سال	سمت
.....	259	-396.5	0	14	0	46	655.5	2.3	285	213	1 سرمهندس
51.75	22.5	205	-422	0	8	46	50	627	2.2	285	209	2 مهندس دوم
60	24	321	-363	0	18	50	60	684	2.4	285	329	3 مهندس سوم
36	18	174	-453	0	8	60	45	627	2.2	285	197	4 مهندس چهارم
18	12	502	74.5	90	2	45	0	427.5	1.5	285	459	5 مهندس پنجم
165.75	76.5	177	-450	0	0	10	29	627	2.2	285	158	6 برق و الکترونیک اول
مجموع خدمت دریایی در سمت افسر الکترونیک اول لحاظ شده است.		372	-255	64	11	19	0	627	2.2	285	338	7 برق و الکترونیک ۲ و ۳
79.2	36	2010	2190		47			4275			1903	مجموع
160.8	77	1,878	-1,694		65.78			3572.1			1789	مجموع

جدول ۳۱-۳۲-۳۳

جدول شماره ۳۴

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

برآورد نیاز به مهندسين موتور تمامی شرکتها تا سال ۲۰۱۵													
L	K	J	I	H	G	F	E	D	C	B	A		
متوسط حضور در سمت	خدمت دریایی در سمت	موجودی افسر	کمبود/مازاد	جذب از آموزش	میانگین ریزش	کاهش ناشی از ارتقا	ارتقای سالانه	نیاز ناوگان	ضریب اشتغال	تعداد کشتیهای موجود	موجودی اول سال	سمت	ردیف
.....	336	-498.7	0	14	0	46	834.7	2.3	363	304	سرمهندس	1
51.75	22.5	193	-610.3	0	8	46	50	803.3	2.2	363	197	مهندس دوم	2
60	24	293	-573.1	0	18	50	60	866.1	2.4	363	301	مهندس سوم	3
36	18	105	-526.1	0	8	60	45	631.1	2.2	363	128	مهندس چهارم	4
18	12	626	132.4	65	2	45	0	493.6	1.5	363	608	مهندس پنجم	5
165.75	76.5	232	-594.9	0	0	10	29	826.9	2.2	363	213	برق و الکترونیک اول	6
مجموع خدمت دریایی در سمت افسر الکترونیک اول لحاظ شده است.		474	29.9	64	11	19	0	444.1	2.2	363	440	برق و الکترونیک ۲ و ۳	7
79.2	36	2259	2640.8		61			4899.8			2191	مجموع	

جدول شماره ۳۵

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

برآورد نیاز به مهندسين موتور تمامی شرکتهای تا

سال ۲۰۱۸

L	K	J	I	H	G	F	E	D	C	B	A		
متوسط حضور در سمت	خدمت دریایی در سمت	موجودی افسر	کمبود/ مازاد	جذب از آموزش	میانگین ریزش	کاهش ناشی از ارتقا	ارتقای سالانه	نیاز ناوگان	ضریب اشتغال	تعداد کشتیهای موجود	موجودی اول سال	سمت	ردیف
.....	426	-588.3	0	14	0	40	1014.3	2.3	441	400	سرمهندس	1
51.75	22.5	177	-753.2	0	8	40	40	970.2	2.2	441	185	مهندس دوم	2
60	24	259	-759.4	0	18	40	40	1058.4	2.4	441	277	مهندس سوم	3

36	18	46	-884.2	0	8	40	35	970.2	2.2	441	59	مهندس چهارم	4
18	12	690	63.5	65	2	35	0	661.5	1.5	441	662	مهندس پنجم	5
165.75	76.5	289	-681.2	0	0	0	19	970.2	2.2	441	270	برق و الکترونیک اول	6
مجموع خدمت دریایی در سمت افس الکترونیک اول لحاظ شده است.		576	166	64	11	19	0	429	2.2	441	542	برق و الکترونیک ۲ و ۳	7
79.2	36	2520	3540					6073.8	2		2395	مجموع	

جدول شماره ۳۶

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

مهندسين موتور ارشد تمامی کشتیرانی ها از ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۸

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود/ مازاد	موجودی افسر
1	سرمهندس و مهندس	213	285	2.3	655.5	46	0	14	0	-396.5	259
2	دوم ۲۰۱۲	209	285	2.2	627	50	46	8	0	-422	205
مجموع ۲۰۱۲		422			1282.5					-818.5	464
1	سرمهندس و مهندس	304	363	2.3	834.7	46	0	14	0	-498.7	336
2	دوم ۲۰۱۵	197	363	2.2	803.3	50	46	8	0	-610.3	193
مجموع ۲۰۱۵		501			1990.8					-1109	529
1	سرمهندس و مهندس	400	441	2.3	1014.3	40	0	14	0	-588.3	426
2	دوم ۲۰۱۸	185	441	2.2	970.2	40	40	8	0	-753.2	177
مجموع ۲۰۱۸		585			1984.5					-1341.5	603

مهندسين موتور جزء تمامی کشتیرانی ها از ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۸

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود/ مازاد	موجودی افسر
3	مهندس سوم	329	285	2.4	684	60	50	18	0	-363	321
4	مهندس چهارم	197	285	2.2	627	45	60	8	0	-453	174
5	مهندس پنجم	459	285	1.5	427.5	0	45	2	90	74.5	502
مجموع ۲۰۱۲		985			1738.5					-741.5	997
3	مهندس سوم	301	363	2.4	866.1	60	50	18	0	-573.1	293
4	مهندس چهارم	128	363	2.2	631.1	45	60	8	0	-526.1	105
5	مهندس پنجم	608	363	1.5	493.6	0	45	2	65	132.4	626
مجموع ۲۰۱۵		1037			1990.8					-966.8	1024
3	مهندس سوم	277	441	2.4	1058.4	40	40	18	0	-759.4	259
4	مهندس چهارم	59	441	2.2	970.2	35	40	8	0	-884.2	46
5	مهندس پنجم	662	441	1.5	661.5	0	35	2	65	63.5	690
مجموع ۲۰۱۸		998			2690.1					-1580.1	995

جداول ۳۷-۳۸

تحلیل :

به منظور تحلیل شرایط توسعه و تغییرات ناشی از آن در دو بخش توسعه ناوگان و به موازات آن الزامات توسعه منابع انسانی، سیستمی پویا را جهت کنترل مستمر ضروری می‌نماید. بر همین اساس ماتریس متناظر با چرخه فعالیت هر سمت را به منظور ایجاد ابزاری جهت اقدام به تجزیه و تحلیل سیستم توسعه منابع انسانی برگزیدیم.

هدف اصلی از این تجزیه و تحلیل اندازه‌گیری موجودی و نیاز به منابع انسانی در پایان هر سال می‌باشد. تجزیه و تحلیل با طبقه‌بندی اطلاعات، طراحی ماتریس‌ها، بررسی نحوه ارتباط واحدها، تعیین فعالیت هر سمت تعیین ضرایب موثر بر فرآیند چرخه (کاهنده و افزایشده) صورت می‌پذیرد.

قابل ذکر است که متغیر مهم زمان با توجه به نحوه ارتقا - و وضعیت‌های ناشی از خدمت و آموزش‌های تکمیلی عملاً در محاسبات اولیه تعیین ضرایب ریزش، ارتقا و اشتغال و متغیرهای متأثر از آن لحاظ شده است. بر همین اساس متغیرهای حاصل به‌عنوان یافته - درایه‌های تکمیلی، مبین الزامات، نیازها و تجزیه و تحلیل آن بیانگر لزوم ایجاد رویه، دستورالعمل و یا آیین‌نامه‌های اجرایی متأثر از رویکردهای جدید می‌باشد.

یکی از دستاوردهای آتی ماتریس‌های منظور شده در این مطالعه، طراحی موتور پردازش‌گر به منظور بهینه‌سازی، (کنترل فرآیند) برای افزایش کارایی و بر اساس تغییر اندازه‌هایی هم‌چون تغییرات مقطعی به‌علی چون خرید و ورود کشتی به هر یک از حوزه‌های کشتیرانی یا آزادسازی و هم‌چنین بازنشستگی پیش از موعد در اثر عملیاتی شدن آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشد که پیش‌بینی اصلاح رویکردها و رویه‌ها را نیز می‌تواند در بر داشته باشد.

در این رابطه ابتدا هر شرکت کشتیرانی به‌عنوان یک واحد در نظر گرفته شده است .
تمامی داده‌ها بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (مصاحبه‌های فنی موضوعی) در هر حوزه‌ای انجام گردید . هم‌چنین مختصات کار از جمله نوع حرفه سمت ، سختی کار ، نحوه استخدام ، وضعیت فعالیت از قبیل مرخصی‌های استحقاقی ، فعالیت‌ها اندازه گذاری و ماتریس متناظر با چرخه کارها رسم شد.
* به‌کارگیری ماتریس‌ها ، امکان تجزیه تحلیل اتوماتیک سیستم را نیز با نصب موتور پردازش فراهم می‌سازد. که از فرصت این مطالعه خارج است.

طراحی ماتریس‌های نهایی:

درایه های ماتریس‌های نهایی، بر اساس برآیند (جمع کل ، میانگین) ماتریس‌های اولیه هر ناوگان انجام گردید. تنظیم گراف‌ها نیز بر اساس متغیرهای ماتریس‌های نهایی و توابع حاصل ایجاد شده است .
لذا با استفاده از این ماتریس‌ها نقاط ماکزیمم و می‌نیمم با شاخص‌های کمبود و مازاد نمایان شده است.
عدم توازن لازمه بین انتگرال سطح و حجم توسعه هم‌چنین افزایش کم خیز ظرفیت‌های آموزشی در سنوات گذشته هم‌چنین بستر ایجاد شده برای رشد عناصر کاهنده در نمودارهای حاصل از ماتریس‌های داده – فرآیند به وضوح مشهود و این جزء عناصر موثری است که به شکل‌گیری مشکلات تبعی منجر گردیده است.

ماتریس‌های طراحی شده مطلق نیستند:

ماتریس‌های ساده هرچند که می‌توانند اثرات اولیه و یا مستقیم را شناسایی نمایند لیکن قادر به مشخص نمودن اثرات غیرمستقیم و با درجات بالاتر و پیچیده نیستند.
ماتریس‌های نهایی که به صورت کمی و درجه‌بندی شده می‌باشند ویژگی‌های خاصی را جهت تجزیه و تحلیل نتایج در اختیار تصمیم‌گیرندگان قرار می‌دهند. لیکن ماتریس‌های صلب توانایی برخورد با تغییرات ناگهانی و عدم قطعیت‌ها را نداشته و در واقع کلیه پیش‌بینی‌ها براساس وقوع قطعی تصمیمات به توسعه

ناوگان اثرات و پیامدهای پروژه است. به همین جهت پیش‌بینی تغییرات غیر منتظره تصمیمات حوزه مدیریت و ریسک‌های احتمالی توسط آن‌ها ممکن نیست.

هم‌چنین برخی مواقع، بزرگی اندازه ماتریس‌ها و تعدد درایه‌ها و متغیرها منجر به تشکیل توده‌ای از اعداد و ارقام می‌شود که کار کردن با آنها احتمالا موجب سردرگمی کاربر می‌گردد.

برای جلوگیری از این مشکل، ماتریس‌های صلب ارایه شده در هر ناوگان در فرآیندی مستقل اما در همبستگی معنی داری با شاخص‌هایی متریک در قالب ماتریس‌های نهایی ارایه گردید. لذا با تغییر درایه‌های ماتریس‌های نهایی توان ارایه گزارشی از رویکردها و تأثیرات ناشی از تصمیمات فعلی را میسر می‌سازد و در ارایه شیوه‌های پایش دینامیکی اثرات، به‌هنگام بهره‌برداری، در رابطه با شاخص‌های مندرج توانا ولی در رابطه با متغیرهای پیش‌بینی نشده هم‌چون تصمیمات ناگهانی مدیریتی، ناتوان ارزیابی می‌شوند.

تعیین عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی دریانوردی:

در این رابطه با بررسی های به عمل آمده باید نسبت به حذف بعضی از مراحل و فعالیت‌ها و با جایگزینی مراحل دیگر به طوری که به اهداف و کیفیت و ایمنی کشتی‌ها لطمه‌ای وارد نسازد عوامل مورد بحث را حذف و یا کم‌رنگ نمود. قبل از تشریح هر یک از مراحل فوق لازم است تعریف چند مفهوم آورده شود.

❖ روش محاسبات و تعریف متغیرها :

۱- متغیر ریزش: ریزش ناشی از عوامل زیر می باشند:

(بازنشستگی ، اخراج ، ترک کار در داخل و خارج از کشور، استعفا، انتقال به خشکی ، بیماری و مرخصی‌های ناشی از آن، فوت ، کار در شرکت‌هایی به جز شرکت وابسته و...) بر اساس گزارشات دریافتی ، وضعیت پرسنل ناوگان‌های مختلف - متأثر از زمان - مورد بررسی اولیه قرار گرفته است :

۲- ضریب اشتغال: برای نمونه پنج سمت فرمانده، افسر اول، افسر دوم، سرمهندس و مهندس سوم را با توجه به تغییرات اندازه‌گیری شده در رابطه با ضریب اشتغال در این فصل ارائه شده است. شاخص‌های مطرح شده در ماتریس وضعیت افسران به عوامل مکمل و از ضرایب مؤثر در ماتریس‌ها نهایی از جداول وضعیت افسران احصا شده است. این ضریب از لحاظ جایگاه تأثیرگذاری ، جزو ضرایب کلیدی و البته چند وجهی ارزیابی می‌شود که با پایش متغیرهای آن در طول زمان می‌توان اندازه‌های واقعی نیازهای آینده را بهتر ارائه نمود.

جداول اندازه گیری ضریب اشتغال:

با توجه به عملیاتی شدن آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور ، بازنشستگی پیش از موعد اعمال خواهد شد و بر همین اساس سن بازنشستگی از سی سال به ۲۰ سال کاهش خواهد یافت.

تأمین پرسنل در هر سمت از پیچیده‌ترین ارکانی است که در صورت عدم توجه به ضرایب مؤثر در آن می‌تواند تراکم کم فایده گاه مشکل ساز و یا گسست شدید را در سال‌های آتی در بین نسبت فراوانی سمت‌ها ایجاد نماید.

و بدین سان عملاً این دو عارضه غیر همسو در هدایت سیستم تأمین منابع انسانی مورد نیاز کشتی‌ها را آشفته و پر چالش نموده و در نهایت هدایت صحیح ناوگان را نیز با دردهای فراوان همراه نماید .

به عبارت ساده‌تر در زمانی که سیستم در سمت‌های پایین دارای ظرفیت مازاد شده است در سمت‌های بالاتر دچار گسست و کمبود شدید است.

یافته‌های آماری (درایه‌ها) در ماتریس‌های بررسی فرآیند توسعه ، نشان دهنده عمق اهمیت نسبت به شاخص مذکور به عنوان یک شاخص نافذ و مؤثر و در عمل به عنوان گره‌گاه تأخیر در الحاق و یا خروج موقت از سیستم ارزیابی می شود .

بر اساس تحلیل جداول وضعیت پرسنل دریایی شرکت کشتیرانی ج.ا.ا. در یک پایش چهار ساله به میانگین ۲۲٪ نیروی غیر فعال می رسیم .

این ضریب از آنجایی حایز اهمیت است که برای مثال در سال ۲۰۱۰ از ۱۹۸ نفر فرمانده عملاً ۴۴ نفر از سیستم جدا شده‌اند و این رقم ، با توجه به فرآیند ارتقای پرسنل ،مرخصی ناشی از دوران آموزش ،طول زمان خدمت مؤثر دریایی (SEA SERVICES) گاه از شدت‌های بیشتری نیز برخوردار است .

به طور مثال در سمت افسر دومی از مجموع ۲۰۳ نفر پرسنل شاغل در این سمت ۴۴ نفر در دوره های آموزشی و یا مرخصی ناشی از دوره آموزش به سر می برند و لذا ضریب اشتغال با رشد ۰/۲ متأثر از آموزش ،افزایش می‌یابد. همچنین با توجه به زمان طولانی این سمت (۲۴ ماه سابقه سفر دریایی،مرخصی ناشی از آن همچنین درخواست شرایط آماده به خدمت (standby)، و آمار بالای مرخصی ناشی از بیماری و یا تمارض و نهایتاً آموزش و مرخصی ناشی از آموزش‌ها تکمیلی و تطبیقی) این دوره به فرآیندی با طول زمانی پنج سال قابل پیش‌بینی است . و افزایش ضریب ۰/۲ را به همراه دارد . با توجه به توضیحات فوق و جمیع موارد وبه‌عنوان توقف‌گاه و عامل بیرون ماندن نیرو از روی کشتی ضریب اشتغال ۱/۵ به ۲/۳۹ افزایش می‌یابد.

با همین رویکرد محاسباتی، سمت مهندس سوم از افزایشی ۰/۹۱ روبروست که مبین ضریب اشتغال ۲/۴۱ می‌باشد. که این دو سمت به‌عنوان مرکز ثقل و وسیع‌ترین سطح از انتگرال نیازهای ناوگان به‌شمار می‌آید که موکد لزوم اتخاذ رویکردی نوین در رویه‌ها و دستورالعمل‌های جاری جهت بهبود وضعیت و کاهش ضریب اشتغال را به‌همراه دارد.

*اما باید در نظر داشت که یک مهندس سوم متأثر از آیین‌نامه‌ها داخلی و فرصت‌های مطروحه در دستورالعمل‌های کنوانسیون STCW95 می‌تواند در صورت دارا بودن مدرک سرمهندسی، با سمت مهندس دوم به کشتی ملحق شده و یا در صورت کمبود مهندس چهارم با حفظ حقوق و امتیازات مهندس سوم در سمت مهندس چهارمی (ADDITIONAL 4thENG.) به کشتی ملحق شود. لذا در نمایه‌های مندرج علی‌رغم تعداد ۸۳ فروند کشتی در سال ۲۰۰۷ و لزوم حضور تنها یک مهندس سوم بر روی آن، عدد ۱۲۸ نفر را ملاحظه می‌کنیم.

۲- نیاز خالص: بر پایه تعداد کشتی‌ها در همان سال تخمین زده شده است

۳- نیاز جدید: بر اساس تعداد کشتی و ضریب اشتغال محاسبه شده است.

۴- برآورد منابع انسانی بدون محاسبه نیاز شرکت‌های تابعه محاسبه شده است.

۵- کل محاسبات بدون در نظر گرفتن بازنشستگی ناشی از سختی کار می‌باشد.

۶- محاسبه شاخص‌های کمبود و موجودی در ابتدا و انتهای سال بر اساس شاخص‌های کاهنده و شاخص‌های افزایشنده انجام شده است.

* افسر دوم در کشتی‌های کانتینری و مهندسی چهارم اضافی در کشتی‌های فله بر و حمل کالای عمومی

روش محاسبه شاخص کمبود / مازاد:

کمبود یک متغیر با واسطه می‌باشد که از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

{(موجودی ابتدای هر سال + ارتقا + جذب از آموزش) - (نیاز ناوگان + کاهش ناشی از ارتقا + میانگین ریزش)}

خلاصه و بیان مساله :

در راستای افزایش تقاضای منابع انرژی و تمرکز این منابع در منطقه، توسعه ناوگان کشتیرانی کشور امری ضروری می‌باشد. این در حالی است که توسعه بخش منابع انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین حلقه تکمیل‌کننده این توسعه در شرایط کمی نامطلوبی قرار دارد و نیاز به دریانورد کارآمد و ماهر از لحاظ کمی، بحرانی ارزیابی می‌شود.

بررسی‌های اولیه نشان می‌دهد به جز شرکت‌های کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، شرکت ملی نفتکش ایران، دیگر ارگان‌ها و شرکت‌های دریایی اقدام به آموزش نیروی کار دریایی ننموده‌اند.

با توجه به بررسی‌های به‌عمل آمده باید اذعان نمود دانش آموزان فارغ‌التحصیل مقاطع کاردانی و دیپلم - از مراکز آموزشی فنی حرفه‌ای آموزش و پرورش - علی‌رغم تخصصی بودن رشته و سنوات کافی از لحاظ قابلیت‌های دریانوردی جهت الحاق به کشتی‌هایی با ظرفیت‌های بالای GT3000 از شرایط مطلوبی برخوردار نمی‌باشند.

در ماتریس‌های ارزیابی و اندازه‌گیری نیازهای ناوگان - اندازه‌گیری ضرایب موثر اشتغال و ریزش صفحات (371-368) به وضعیت‌هایی بر می‌خوریم که در صورت بازنگری و بهبود، منجر به تغییرات ارزشمندی به‌منظور جذب و ماندگاری بیشتر نیرو در سیستم کارکنان خواهد شد. (ضرایب اشتغال و ریزش) این ضرایب منتج از عناصری هم‌چون سختی کار دریا، مدت آموزش، مرخصی استحقاقی، وضعیت آماده‌باش غیر ضروری، تمارض، مرخصی بدون حقوق تغییرات اساسی می‌نماید. که باید اذعان داشت افزایش این دو ضریب در هر شرایطی برای سیستم یک فرآیند منفی و کاهنده نیروی آماده ارزیابی می‌شود.

روش اندازه‌گیری این ضرایب، در نمایه‌های ضریب اشتغال و شرح آن ارائه شده است. (نمایه‌های شماره ۱۳ و ۱۵) حفظ و نگهداری جامعه دریانوردی کشور، وابسته به عملکرد سیستم، راهبردهای معین برای دریانوردی و خط‌مشی‌های آینده‌نگرانه و بین‌المللی سازمانی می‌باشد. حساسیت اندازه‌های به‌دست آمده که سیستم را در آینده‌ای نزدیک در شرایط دشوار مدیریت مجموعه منابع انسانی قرار می‌دهد، احتمال اختلال در تردد منظم کشتی‌ها را هشدار می‌دهد. بر همین اساس ضرورتی محض در تاکید بر تغییراتی بنیانی و رویکردهای نو - متفاوت از آنچه تا به امروز به عنوان رویه و آیین‌نامه‌های سازمانی و یا دستورالعمل‌های

استخدامی، آموزشی، حمایت‌های بهداشتی و اجتماعی مطرح بوده - به موضوع استاندارد کاری، امنیت و آرامش، رضایت شغلی، رفاه و سلامتی، شرایط کار شایسته و رفع کمبودهای مرتبط با جذب، آموزش و توسعه و نگهداری منابع انسانی را پیش رو قرار می‌دهد.

به طور مثال سخت و زیان آور بودن شغل دریایی باعث شده است که عمر متوسط دریانوردی در کشورمان محدود باشد. از طرفی روش سنتی استخدام رسمی و الزام به خدمت ۳۰ ساله پیش از بازنشستگی باعث شده است که اولاً برای دریانوردان و ثانياً برای شرکت‌های کشتیرانی مشکلات عدیده‌ای به وجود آید.

هم‌چنین اتخاذ روش‌های موثرتر به منظور کوتاه نمودن دوره‌های آموزشی درعین‌بالا بردن سطح کیفی آموزش‌ها و در راستای تحقق این امر تدوین کتب جدید درسی و طرح دروس جدید در تمامی مقاطع امری ضروری تلقی می‌شود.

*** کوتاه نمودن دوره‌های آموزشی متمرکز و حضوری از طریق آموزش الکترونیکی از راه دور e-learning**

مزایای استفاده از آموزش الکترونیکی برای سازمان‌ها و موسسات:

برخی از مهم‌ترین مزایای استفاده از آموزش الکترونیکی در آموزش دریایی به شرح زیر است:

- کاهش هزینه‌ها: مهم‌ترین عامل انتخاب آموزش الکترونیکی است. صرفه جویی ناشی از حذف بخشی از هزینه‌ها از قبیل حقوق اساتید، اجاره محل کلاسهای درس، هزینه مسافرت و رفت و آمد دانشجویان، هزینه اجاره اتاق یا خوابگاه به راحتی قابل اندازه‌گیری و محاسبه است؛ اما شاید مهم‌ترین عامل استقبال شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ از این شیوه آموزشی، تقلیل زمان دوری از کارکنان، هنگام شرکت در دوره‌های آموزش حین خدمت باشد.
- کاهش زمان آموزش: بر اساس برخی تحقیقات انجام شده زمان آموزش نسبت به شیوه‌های سنتی بین ۴۰ تا ۶۰ درصد کاهش می‌یابد.
- افزایش به کارگیری عملی آموخته‌ها در این شیوه آموزش: تحقیقات مستقل انجام شده در این زمینه حاکی از افزایش ۲۵ درصدی نسبت به روش‌های سنتی است.

- **اخذ آزمون نهایی دوره‌های آموزشی و اعطای گواهینامه و مدارک مربوطه به‌طور اتوماتیک و**

بسیار سریع و ارزان:

با استفاده از این شیوه آموزش، این امکان وجود دارد که به‌طور خودکار پس از اتمام دوره‌های آموزش تکمیلی افسران را بدون حضور در مراکز آموزشی مورد آزمون‌های اولیه قرار داد و در صورت قبولی به وی گواهینامه گذراندن دوره مربوطه را اعطا نمود. بنابراین دیگر الزاماً نیازی به صرف وقت و هزینه جهت برگزاری امتحانات حضوری و خروج افسر از سیستم کارکنان نمی باشد.

مزایای استفاده از آموزش الکترونیکی برای افسران

در کنار جذابیت بیشتر، تسریع در یادگیری، و افزایش رفاه افسران، مزایای خاص آموزش الکترونیکی برای دانشجویان عبارتند از:

- **دسترسی آسان در زمان دلخواه:** به دانشجویان امکان می دهد که تحصیل خود را در ساعات

فراغت و یا در منزل و یا بر روی کشتی ادامه دهند.

بهره بیشتر از دوران مرخصی استحقاقی در حین دوران کوتاه آموزش و حفظ ارتباط با سیستم در دوران

مرخصی استحقاقی و پیوستگی آموزش

- **تعیین سرعت پیشرفت دروس به خواست افسر:** این خصوصیت موجب کاهش اضطراب به دلیل

ترس از عقب ماندن از دوره‌ها با توجه به سطح استعدادهای هوشی و کاری افسران خواهد شد.

- **قابلیت تعاملی:** به دلیل امکان تعامل زیاد بین افسران دانشجو و مدرسین موسسات آموزشی

همچنین بین هر دانشجو با سایر دانشجویان در این شیوه، انگیزه آنان برای پی گیری مطالب

درسی افزایش می‌یابد.

- **افزایش اعتماد به نفس:** آگاهی از اینکه در این شیوه، مطالب درسی از به روزترین منابع انتخاب

شده‌اند، موجب افزایش اعتماد به نفس حاضرین دوره می گردد. از آنجایی که روزآمدی مطالب

درسی در چنین سیستمی بسیار آسان‌تر و البته از ضروریات می باشد، افسران دیگر از این بابت

نگرانی نخواهند داشت که مطالب آموخته شده منسوخ شده باشند و یا متناسب با نیاز روز نباشد.

منافع آموزش الکترونیکی در ایران

علاوه بر منافع کلی مطرح شده در زمینه آموزش الکترونیکی، با توجه به وضعیت خاص صنعت دریانوردی منافع دیگری را می‌توان برای آن برشمرد. مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

- امکان آرایه آموزش با کیفیت بالا برای علاقمندان فراگیری موضوعات مختلف علمی با توجه به سطح نسبتاً پایین آموزش در بسیاری از دانشگاه‌های سنتی موجود، علی‌الخصوص در مناطق دور افتاده.
 - توسعه بیش از ظرفیت‌های کنونی: (دسترسی آسان به آموزش)
- با توجه به نیاز به توسعه سه برابری بخش آموزش‌های تکمیلی و کوتاه مدت برای افسرانی که به دلیل ظرفیت پایین پذیرش موسسات آموزشی امکان ورود به دوره را ندارند. در آموزش الکترونیکی و مجازی تقریباً چیزی به نام محدودیت ظرفیت پذیرش وجود ندارد.

- هزینه بسیار پایین تهیه برنامه‌های آموزش الکترونیکی در ایران در مقایسه با قیمت‌های جهانی: وجود توانایی‌های بالای تکنیکی در ایران و در عین حال سطح بسیار نازل دستمزد که مهم‌ترین بخش هزینه تمام شده آرایه برنامه‌های آموزش الکترونیکی را تشکیل می‌دهد در مقایسه با سطح دستمزدهای جهانی شاید مهم‌ترین مزیت پرداختن به این گونه فعالیت‌ها در کشور و با رویکرد ورود به بازارهای جهانی باشد.

مشکلات آموزش الکترونیکی برای سازمان‌ها و مؤسسات

البته علی‌رغم همه مزایا، آموزش الکترونیکی به دلیل محدودیت‌هایی که دارد جواب‌گوی همه نیازهای آموزشی نمی‌باشد و در این رابطه جهت ایجاد ارتباط موثرتر روش حضور پاره وقت در کلاس‌های درس، و طرح جلسات پرسش و پاسخ و ایجاد فضای بحث‌های عملیاتی به واسطه ماهیت کار فنی و عملیاتی این حرفه جز لاینفک و مکمل ضروری آموزش دریایی الکترونیکی می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری:

ماتریس‌ها و جداول تنظیمی برای شناسایی نقاط بحرانی کمبود منابع انسانی نشان می‌دهد در شرایطی که ناوگان کشتیرانی کشور در حال توسعه می‌باشد، جریان جذب، آموزش و تامین منابع انسانی مورد نیاز با توجه به موارد ذیل تابع مستقلاً از ضرایب مطروحه نمی‌باشد و تحلیل این ماتریس‌ها مبین لزوم اتخاذ روش‌هایی جدید در جهت کنترل بحران اشاره شده در فصل قبل می‌باشد. این در حالی است که نمایه‌ها و ماتریس‌های تنظیمی نشانگر این نکته کلی هستند که ناوگان کشتیرانی کشور در شرایطی متأثر از بحران کمبود منابع انسانی به سر می‌برد و واقعیت آن است که با توسعه بخش خصوصی و عدم حضور این بخش در آموزش و تربیت نیروی کار دریایی، شیب نزولی کمبود منابع انسانی به مراتب در اندازه‌هایی بحرانی‌تر قرار خواهد داشت.

نمایه‌های شماره ۱۷ و ۱۸ نشان می‌دهند، در سالهای ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۸ مبین تندای غالب کمبود منابع انسانی نسبت به نیروی موجود در هر سال می‌باشد. در شرایطی که با توجه استفاده حداکثری از ظرفیت‌های آموزشی مراکز موجود، تندای خط روند رشد نزولی شاخص کمبود کل در شرایطی برابر و نسبتاً همسو با کمبود در بخش افسران جزء بسر می‌برد، شاخص کمبود در مقایسه با کمبود در بخش افسران ارشد از تندای بیشتری برخوردار است.

با توجه به نمایه‌های شماره ۱۳ الی ۱۸ بررسی تطبیقی توسعه ناوگان یک شرکت کشتیرانی نمونه و روند جذب، آموزش و متغیرهای دیگری چون ارتقا، میانگین ریزش نسبت به شاخص کمبود منابع انسانی بیانگر این موضوع است که علی‌رغم سیاست‌های شرکت مبنی برای جذب دانشجوی و دریانورد آماده به کار در سمت‌های پایین‌تر، با توجه به محدودیت در ظرفیت دوره‌های تکمیلی و روند ارتقای افراد در شرکت‌های مربوط، شاخص کمبود در سمت‌های بالاتر، با تندای ثابتی با رشد روبروست. این موضوع مبین این مهم است که با توجه به اینکه خط روند برآیند شاخص کمبود با توجه به انبوهی جذب دانشجویان در سمت‌های پایین‌تر در تندای رشد یکنواختی بسر می‌برد.

با توجه به توضیحات داده شده و نمایه‌های مندرج طی شماره‌های ۳۱ الی ۳۸ (سال‌های ۲۰۱۲ به بعد) که نشان‌گر تراکم در سمت‌ها پایین‌تر با شدتی بالاتر از موجودی کشتی‌ها است و الزام به توقف جذب را پیش روی شرکت‌ها قرار می‌دهد می‌توان این‌چنین پیش‌بینی کرد که خط روند کمبود با توقف جذب با شتاب فزاینده‌ای به رشد خود ادامه می‌دهد.

دامنه تغییرات به‌گونه‌ای است که خط روند گرایش منفی دارد و با گذشت زمان مقادیر منفی افزایش یافته و مبین عدم توازن شدید و گسست سیستم می‌باشد.

تبیین هندسی مساله :

از آنجایی که رشد نزولی شاخص کمبود در نهایت باعث بروز نسبت‌های منفی بیشتر و به‌هم‌ریختگی شکل هندسی خطوط نمایه می‌گردد و سمت و سوی این تلاشی میل به تنافر دارد و مقصد نهایی این تنش‌ها و تمایل آن‌ها به سمت انبساط کم تراکم سطح زیر نمودار می‌شود، سیستم به سمت درجات آزادی بالاتر میل می‌کند و از آنجایی‌که از تراکم حجمی و سطحی آن کاسته می‌گردد، سطح و مرز گسترش یافته و با توجه به توقف جذب در سمت‌های پایین‌تر در نهایت زمانی سال‌های بالاتر- برای مثال ۲۰۱۸ - که مرز یا سطح به گسترده شدن میل کند، عملاً فاصله ذرات سیستم (افراد در سمت‌های مختلف) از حیث ارتباطات با سمت‌های بالاتر خود، به سمت صفر میل می‌کند.

لذا از منظر تحلیل هندسی مساله با فرض این‌که اگر ارتباط بین سمت‌ها در درجات مختلف به‌خصوص بین بخش افسران جزء و ارشد با یکدیگر به سمت صفر میل کند از هم پاشیدگی سیستم را پیش‌رو خواهیم داشت این تحلیل در بازه زمانی بین ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۸ می‌تواند عارضه‌هایی را در موارد ذیل به‌مراه داشته باشد:

۱-۴- عدم امکان مدیریت بین اجزاء سیستم کارکنان دریایی

الف- جذب (استخدام، آموزش، ارتقا)

ب- نگهداشت (ارتقا، همسویی با قوانین و مقررات)

۲-۴- یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که مراکز دانشگاهی با توجه به توسعه ناوگان در سال‌های

اخیر اقدام به تدوین طرح توسعه راهبردی خود نموده‌اند. لذا عدم هماهنگی خروجی این مراکز با ظرفیت

جذب در سمت‌های پایین آشفستگی در سیاست‌های افزایش ظرفیت مراکز آموزشی دانشگاهی را در

پی‌خواهد داشت.

(به علت تراکم در سمت‌های پایین و عدم تناسب بین آمار متقاضیان و کشتی‌های موجود و محدودیت در ارتقا

به سمت‌های بالاتر در سال‌های آتی، مشارکت برخی شرکت‌ها در امر آموزش در مراکز دانشگاهی محدود

خواهد شد.)

لذا موضوع افزایش پذیرش دانشجو که به‌عنوان راهکاری برای توسعه دانشگاهی در بخش دریایی و

دریانوردی به کار گرفته می‌شود، نیازمند به تامل عمیق برای تدوین برنامه‌ریزی مناسب است.

آینده‌نگری مراکز دانشگاهی :

توسعه یک جانبه و بی‌محابای دانشگاه‌ها می‌تواند آشفستگی در مدیریت توسعه را نیز افزایش دهد. از

آنجایی که راهبردها و استراتژی‌های فعالیت دریایی و دریانوردی می‌باید ((آینده‌نگر)) باشند بر این اساس

به منظور جلوگیری از این آشفستگی پیشنهاد می‌شود تا مراکز دانشگاهی آموزش و آموزش و تربیت

دریانورد خود را بر اساس نیازهای ذیل در نظر بگیرند:

الف- رویکرد داخلی:

متناسب با نیاز ناوگان داخلی از سال ۲۰۱۲ به بعد و توسعه ناوگان‌های بخش خصوصی از سال‌های آتی.

ب- رویکرد بین‌المللی:

اجرای این طرح با توجه به استانداردهای آموزشی به نفع دانشگاه‌هاست، این موضوع علاوه بر آنکه به گسترش روابط بین‌المللی و انتقال فرهنگ و تجربه کشور کمک می‌کند دانشگاه‌ها را مجبور به اعمال استانداردهای روز بین‌المللی نیز می‌نماید.

پذیرش دانشجوی خارجی، جزو سیاست‌های دولت است که آیین‌نامه آن تهیه و آیین‌نامه اعطای اختیار پذیرش دانشجو به صورت مستقل و مستقیم به دانشگاه‌ها ابلاغ شد و بر همین اساس، دانشگاه‌ها می‌توانند دانشجوی غیرایرانی غیربورسیه را به صورت مستقل پذیرش کنند. قابل‌گزارش است که این بخشنامه برای کلیه دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، دولتی و غیر دولتی کشور از جمله دانشگاه‌های پیام نور و جامع علمی کاربردی نیز ابلاغ شده است. این در حالی است که در راستای نیل به این جایگاه البته موانعی در حوزه آموزش دریا وجود دارد:

۱- چگونگی تعیین میزان شهریه

۲- ایجاد استانداردهای بین‌المللی کارگاهی و مدارک بعضاً غیر مرتبط اساتید دروس دانشگاهی

۳- مشکل زبان

برخی از موانعی است که منجر به جذب دانشجوی خارجی شده است .

البته در یک مورد آموزش افسران دریایی عراقی به موسسه آموزش کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران گزارش شده است.

با توجه به جریان رو به رشد کمبود منابع انسانی و طرح توسعه این مراکز، ایجاد پتانسیل و بستر اجرای این طرح ضروری به نظر می‌رسد. از آنجایی که مدارک صادر شده از سوی سازمان بنادر و کشتیرانی در مجامع بین‌المللی مورد تایید این مراجع می‌باشد، هماهنگی دانشگاه‌ها با الزامات مد نظر سازمان بنادر و دریانوردی به منظور رفع چالش طرح راهبرد توسعه دانشگاهی و رفع چالش جذب فارغ‌التحصیلان این مراکز از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

پیشنهادها در رابطه بهبود کنترل شاخص کمبود:

از بررسی تطبیقی متغیرها در جداول و ماتریس‌ها همچنین صورت وضعیت پرسنل شرکت‌ها، مولفه‌های

موثر بر اشتغال، ریزش، ارتقا و جذب می‌توان به موارد پیشنهادی ذیل جهت کنترل و بهبود اشاره نمود:

۱- با تاکید بر الزامات و اهمیت توسعه ناوگان تجاری کشور، رشد شاخص کمبود معضلی است که در

صورت ادامه روند فعلی در جذب، نگهداری، توسعه و آموزش، در سال‌های ۲۰۱۰ به بعد مدیریت منابع

انسانی در شرایط بحرانی (خارج از کنترل قرار می‌دهد)

۲- مراکز دانشگاهی باید در تعاملی موثر و مفید به سمت اصلاح سیلابس‌های درسی، تدوین کتب جدید و

تاکید بر تخصصی‌تر نمودن دروس، توسعه بخش آزمایشگاهی و کارگاهی دریایی، امکان گذراندن بخشی

از واحدهای درسی بر روی ناوگان که لازمه اجرای سیاست کوتاه نمودن دوره‌های آموزشی است اقدامات

عاجل به‌عمل آورند.

۳- از آنجایی که تنها منبع رفع نیاز نیروی آماده به‌کار در سمت‌های بالا و با توجه به زمان ارتقای در

سمت‌های پایین‌تر باید اذعان داشت در شرایط ویژه کنونی تنها منابع مرتبط رفع گسست در سال‌های ۲۰۱۰

به بعد جذب فارغ‌التحصیلان مراکز فنی حرفه‌ای می‌باشد. این در حالی است که متأسفانه فارغ‌التحصیلان این

مراکز علی‌رغم خروجی بالغ بر ۳۴۰ نفر در سال از کیفیت مناسب کاری برخوردار نیستند. اصلاح کتب

درسی، ایجاد امکانات کارگاهی مناسب، تغییر رویکرد آموزشی در این مراکز از موقت به تمام وقت و در قالب

بورسیه نمودن و ترتیب دادن شرایطی که منجر به اتمام هرچه سریع‌تر مقطع کاردانی شود، از اهم مواردی

است که شرکت‌ها جهت رفع نیازهای آموزشی خود می‌توانند در نظر بگیرند.

۴- آموزش الکترونیکی از راه دور دوره‌های دریایی یکی از روش‌هایی است که گرچه در عرصه دریا مورد

آزمایش قرار نگرفته است ولیکن توجه بیشتر به این طرح در قالب راهبردهای ویژه، در کوتاه نمودن دوره‌ها

بسیار تاثیر گذار ارزیابی می‌شود.

۵- ماده ۹ نظام وظیفه :

برای حذف موانع جذب و به‌کارگیری نیروهای ایرانی و تکمیل ظرفیت‌های کادر دریایی ناوگان داخلی در سال‌های جنگ ماده ۹ (معافیت برای دانشجویان بورس کشتیرانی) برای حفظ نیروی ایرانی دریانورد لحاظ می‌گردد که کماکان حمایت سازمان نظام وظیفه ضروری می باشد. همچنین با توجه به ضرورت به‌کارگیری و جذب دانشجویان مقطع کاردانی فارغ‌التحصیل آموزشکده های فنی حرفه ای) پوشش چتر حمایتی و تاثیرپذیری مشمولین ماده ۶ از معافیت‌های تحصیلی دانشجویی ماده ۹ ویژه شرکت‌های کشتیرانی داخلی ضروری می‌باشد . بدین ترتیب این شرکت‌ها قادر خواهند بود که دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی و دریانوردی را که قبلاً برای آن‌ها معافیت تحصیلی صادر شده است تحت پوشش خود و با استفاده از ماده ۹ قانون نظام وظیفه عمومی قرار دهند. عنایت به اهمیت این امر و تسریع در همکاری با کشتیرانی‌ها قدم بزرگی در تسهیل کاهش نیروهای خارجی خواهد بود.

این در حالی است که متأسفانه در دو سال اخیر پوشش این ماده با عدم موافقت مسوولین محترم نظام وظیفه روبرو شده است .

۶- توسعه ظرفیت‌های دوره‌های تکمیلی تا سطح سه برابر (با توجه به نسبت کمبود) شود.

۷- کوتاه نمودن طول زمان دوره آموزش .

باید اذعان نمود که حجم مطالب ارایه شده در دوره های تکمیلی در موسسات آموزشی دریایی خارج از کشور ، به مراتب کمتر از حجم مطالب در دوره‌های مشابه در ایران است. به گونه‌ای که طول دوره مهندس دومی در کشور انگلستان ۱۱ هفته که در ایران حدود ۹ ماه و طول دوره افسر اولی ۱۶ هفته که در ایران با حساب دوره‌های جانبی آن حدود ۱۱ ماه می باشد.

۸- افزایش انعطاف پذیری سیستم ارتقا و امتحانات در عین حفظ کیفیت .

قابل گزارش است که آمار قبولی افسران حاضر در دوره‌های آموزش تکمیلی دریانوردی در کشورهای خارجی بسیار بالاتر و حدود این رقم معمولاً بالای ۸۰٪ است. بر اساس آمار احصایی از اداره استاندارد‌ها این رقم در مورد کشورمان به مراتب پایین‌تر از این می‌باشد.

۹- بورس نمودن دانشجویان دانشگاه‌ها که در ترم‌های پایانی تحصیلی خود به سر می‌برند و یا فارغ‌التحصیلانی که عازم خدمت مقدس سربازی و یا در حال خدمت هستند، با اثر بخشی بالایی در جذب دریانوردان ارزیابی می‌شود.

۱۰- توسعه و گسترش کشتیرانی‌های بزرگ داخلی و افزایش ظرفیت و سهم بیشتر از بازارهای موجود و ورود به بازارهای جدید (حمل مواد شیمیایی، گاز مایع ..) در سایه الزامات استانداردهای کنوانسیون‌های بین‌المللی طرح آموزش‌های جدید در برخی از تخصص‌ها همچون مهندسی دریا (حمل گاز و مواد شیمیایی) را ضروری می‌نماید.

۱۱- افزایش هزینه‌های تربیت دریانورد و هزینه‌های آموزشی برای یک دوره چهار ساله - حدود ۳۰ میلیون تومان - مشارکت جدی دولت در آموزش را ضروری می‌نماید. با توجه به وجوه بین‌المللی این حرفه از لحاظ صدور خدمات و ارزآوری، بسیار ارزشمند ارزیابی می‌شود. لذا نظر به جایگاه دولت در رابطه با حمایت در تامین نیروی استراتژیک این حرفه و نیاز بازار جهانی، آموزش دریانوردان با رویکرد توسعه منابع انسانی در آموزش عالی امری ضروری می‌باشد.

۱۲ - تدوین قوانین حمایتی جدید :

مطالعات انجام شده مبین توسعه ناوگان تا ظرفیت حدود چهل میلیون تن (مجموعاً در بخش دولتی و خصوصی) خواهد بود. توسعه روز افزون سال‌های پیش روی ناوگان نشان‌گر شتاب بالای این جهش نسبت به توسعه در سال‌های قبل می‌باشد.

قدر مسلم برای تحقق همه جانبه این سیاست و همگام با آن، تامین منابع انسانی ایرانی نیز باید از جهشی مشابه برخوردار باشد. وجود افسران خارجی بر روی کشتی‌ها نه تنها به لحاظ فنی و عملکردی ناوگان ما را دچار ضعف می‌سازد بلکه به لحاظ امنیت ملی و شرایط خاصی که همواره منطقه خلیج فارس با آن مواجه است، الزام توجه ویژه به منظور رفع نگرانی‌های این عرصه را مطرح می‌سازد. برای کاهش این معضل باید از پتانسیل‌های موجود در قوانین جاری کمال استفاده را به عمل آورد و بر همین اساس کشورهای توسعه یافته تدوین قوانین حمایتی جدید جهت کنترل بهتر بحران منابع انسانی در سطح بین‌الملل، با روندی سریع همراه تغییر قوانین و بهبود آن را در پیش گرفته‌اند. از آن جمله می‌توان به بازنشستگی پیش از موعد دریانوردان، ارایه امتیاز تابعیت، امکان ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر و... را نام برد.

۱۳ - کاهش هزینه‌های آموزشی :

یکی از مشکلاتی که کلیه کشورهای تامین کننده نیرو از زمان اجرای کنوانسیون 95 STCW (سال ۲۰۰۲ میلادی) با آن مواجه شده اند، افزایش هزینه‌های آموزشی تمام شده تربیت دریانورد نسبت به سالیان قبل از آن می‌باشد. هر چه استانداردهای موجود در کنوانسیون مربوطه ارتقا یابد قطعا بر قیمت تمام شده آموزش دریانورد افزوده خواهد شد و معضل اشاره شده حادث می‌گردد. در عین الزامات ارزشمند کنوانسیون جهت ارتقای استانداردهای آموزشی، پیچیدگی دستورالعمل‌های این قبیل استانداردها در سال‌های اخیر از علل افزایش هزینه‌های آموزشی بوده است.

بر اساس پیش‌بینی انجام شده توسط BIMCO در سال ۲۰۱۵ با خوش‌بینی کمبود بالغ بر ۳۰۰۰۰ دریانورد در رده افسری امری مسجل خواهد بود. کمیته ایمنی سازمان جهانی دریانوردی و کمیته زیر مجموعه آن در مورد استانداردهای آموزشی، در صدد است از سال آینده بازنگری جامعی را در کنوانسیون STCW انجام دهد که صرف‌نظر از اهمیت آن در بخش کیفیت آموزش‌ها، اثرات احتمالی آن در نرخ کاهش دریانوردان نیز تامل لازم صورت پذیرد. حضور همه جانبه با نگرشی جامع به بحث بازنگری کنوانسیون STCW که در

کمیته فرعی آموزش و نگرهبانی سازمان جهانی دریانوردی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد از راهبردهای اصولی است.

لذا با توجه به توانمندی‌های داخلی و وجود نیروهای متخصص و مجرب، حضوری فعال و تاثیر گذار در صحنه سیاست‌گذاری آموزشی در دنیا امری ضروری در جهت کنترل آیین‌نامه‌های موثر و متناسب با سیاست‌های توسعه منابع انسانی دریایی می‌باشد. عدم مشارکت در سیاست‌گذاری‌های کلان و دستورالعمل‌های آموزشی STCW می‌تواند نیروی ایرانی را با محدودیت فعالیت روبرو نماید .

* البته اتخاذ رویکرد کاهش هزینه‌های آموزشی و افزایش ظرفیت جذب و ،کاهش دوره‌های حضور در هر سمت می‌تواند کیفیت و ایمنی کشتی را تحت تاثیر بگذارد.

۱۴ - هدف گذاری کلان و تدوین سیاست راهبردی در قالب سند چشم انداز بیست ساله کشور بهترین و اصلی‌ترین معیار برای یافتن خط‌مشی‌های لازم جهت سیاست‌گذاری کلان در صنعت دریانوردی کشور می‌باشد. (گرچه آمار نشان‌گر تاخیر و عقب ماندگی از اهداف می‌باشد).

۱۵ - انتخاب متولی امر جهت پیش‌برد سیاست‌های تدوین شده (کمیته تخصصی راهبردی متشکل از تمامی ارگان‌های دریایی در سازمان بنادر و کشتیرانی)

۱۶ - توجه ویژه به بحران نیرو در بخش شناورهای فلزی زیر ۳۰۰۰GT بر اساس نمایه‌ها به شماره ۱۹ الی ۳۰ باید بدون فوت وقت ضمن انجام اقدامات فوق در زمینه آموزش افسران این شناورها - مانند نارسایی‌های جدی در امر تدوین کتب و سیلابس‌های جدید درسی - با رویکرد تدوین مقررات آموزشی جدید با موضوع آب‌های محدود در قالب ظرفیت‌های زیر ۵۰۰ >GT< ۳۰۰۰ هم‌چنین ۱۰۰ >GT< ۵۰۰ اقدامات عاجل و وسیعی را انجام دهد.

به این ترتیب هزینه‌ها به قدری افت خواهد کرد که حتی بخش خصوصی و حتی خانوارهای ایرانی قادر به تقبل آن خواهند بود. به این ترتیب کشتیرانی‌ها نیز قادر خواهند بود که با تقبل هزینه‌های بخش‌هایی از آموزش دریایی من جمله کارورزی در دریا که بیش‌ترین سهم هزینه‌ای را بر عهده خواهد داشت به

این امر جامه عمل به‌پوشانند. با این روش حتی می‌توان بسته به توان، علاقه و نیاز افراد دوره‌های نزدیک به ساحل و یا اقیانوس‌پیما را دید که نیازهای ناوگان کشور را در بخش‌های مختلف پوشش دهد.

هم اکنون در شرکت‌های کشتیرانی که در محدوده نزدیک به ساحل کار می‌کنند (از جمله شرکت کشتیرانی دریای خزر و شرکت والفجر ۸ و...) افسران ایرانی با گواهینامه‌های کشتی‌های اقیانوس‌پیما مشغول به فعالیت هستند که این خود رقابتی بودن آنها می‌کاهد. با این کاهش در زمان و هزینه‌های دوره می‌توان حتی دریانوردان آزادی را تربیت کرد که در صورت کاریابی‌های مناسب در حوزه خلیج‌فارس اقدام به صدور نیروی دریانورد نمود. مراکز آموزش عالی نیز با طراحی دوره‌های کاردانی به کارشناسی و حذف الزام بورسیه بودن دانشجویان، می‌توانند به جذب دانشجو در این زمینه اقدام نمایند.

۱۷ - بازنشستگی پیش از موعد (آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور بودن شغل دریانوردی):

شرایط خاص حاکم بر مشاغل دریایی از مسایل و مشکلات خانوادگی گرفته تا محیط سخت و محدود کشتی، از شرایط آب و هوایی محیط کار و دریای طوفانی گرفته تا حجم توان فرسای کاری، همه و همه باعث کاهش نرخ اقبال به این حرفه از یک طرف و ریزش نیروهای موجود از طرف دیگر شده است. دریانوردان ایرانی نوعاً پس از نایل آمدن به رده فرماندهی و سر مهندسی و کسب اندک تجربه در این سمت‌ها خواهان تصدی مشاغل در خشکی می‌باشند.

شاید برای فرماندهان و سر مهندسان دیگر شرایط آب و هوایی و دریای طوفانی و مسایلی از این دست مشکل خاصی ایجاد نکند اما در عوض حجم بالای مسوولیت‌ها و وظایف محوله و فشار کاری و دوری از فرزندان که در شرایط سنی خاصی به‌سر می‌برند باعث کاهش انگیزه ادامه به شغل دریانوردی باشد. لذا سخت و زیان‌آور بودن شغل دریانوردی هم در کاهش جذب و هم در ریزش منابع انسانی کادر دریا نقش به‌سزایی دارد.

چالش‌های کیفی: مواردی است که صرف‌نظر از تعداد دریانورد تعلیم دیده به کیفیت آموزش و تعلیم و تربیت آنان نظر دارد که در صورت بی‌توجهی به این موضوع‌ها کاهش ایمنی به‌عنوان یک اصل مهم در دریانوردی صدمات ناشی از خسارات و تصادفات و سوانح دریایی به شکل خطرناکی افزایش خواهد یافت. از جمله:

۱- بی توجهی به استانداردهای آموزشی

۲- ضرورت حضور اساتید مجرب دریایی

۳- ضرورت بهره‌برداری امکانات کارگاهی و آزمایشگاهی روزآمد و مدرن

۴- رعایت نظم و دیسیپلین سیستم آموزش دریایی مطابق آموزشگاه‌های پیشرفته دریانوردی.

راهکارهای پیش رو

۱۸- تقسیم هزینه‌های تربیت دانشجو در کل صنایع دریایی و ارگان‌های ذیربط کشور :

با روند خصوصی‌سازی شرکت‌های کشتیرانی در راستای تحقق اصل ۴۴ قانون اساسی جای آن دارد که از پتانسیل‌های کلیه صنایع و ارگان‌های مرتبط با صنعت دریانوردی، آموزش و پرورش و وزارت علوم تحقیقات و فن آوری در این راستا استفاده گردد

۱۹- بازنگری کلی مراکز آموزش‌های دریایی کشور به نحوه اجرای نظم و انضباط (دیسیپلین کاری) در حین تحصیل و توجه ویژه به آن می‌تواند در تربیت دریانوردانی ماهر و منضبط و با تعهد و وجدان کاری مناسب بسیار موثر باشد. البته این مهم وقتی تاثیرات خود را بیش از پیش نشان خواهد داد که شرکت‌های کشتیرانی با تدوین قوانین و مقررات مربوطه و فرماندهان و سرمهندسان شناورها نیز با اجرای دقیق آنها در صدد رفع این معضل بر آیند. در همین زمینه پرداختن مراکز آموزشی داخل کشور به کاربردی‌تر کردن آموزش‌ها و تجهیز کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های عمومی و تخصصی واز همه مهم‌تر الزام به استفاده از آنها در طول تحصیل فراگیران نیز می‌تواند در کیفیت کاری افسران تعلیم دیده در کشور اثری شگرف داشته باشد.

فصل دوم

بخش پنجم

بررسی و تحلیل موضوع حضور بانوان در صنعت دریانوردی

مقدمه و پیشینه‌ی موضوع:

دگرگونی در سازماندهی اشتغال برپایه‌ی آمایش قابلیت‌های سرزمینی و تقسیم کار از سویی و موضوع پهنه‌افزایی شغلی - حرفه‌ای از سوی دیگر که بر اثر تعمیم موضوع تحصیل و دانش‌آموزی دختران به وجود آمده است، زمینه‌ی حضور بانوان را در موقعیت‌های مختلف زندگی حرفه‌ای فراهم ساخته است. هرچند که آثار عینی این رویکرد و ضرایب اشتغالی آن در کشورهای پیش‌رفته صنعتی دارای مظاهر و مصادیق بیش‌تری در مقام مقایسه با کشورهای در حال توسعه است اما، قابل ادعان و توجه است که در حال حاضر، بسترهای شغلی بانوان در کشورهای در حال توسعه نیز رقمی بسیار بالاتر از اشتغال زنان در نیمه‌ی اول قرن بیستم تا پیش از جنگ جهانی دوم (۱۹۴۵-۱۹۳۹ میلادی) را نشان می‌دهد. امروزه و در تمامی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه بانوان، به منظور کسب موفقیت بیش‌تر در زندگی اجتماعی و تامین اقتصادی، خود را با رشته‌های آکادمیک سخت‌تر و پیچیده‌تر و فضاهای شغلی مسوولیت آفرین‌تر و گاه بسیار تخصصی و حرفه‌ای و مهارتی دم‌خور می‌سازند که تا پیش از این احساس می‌شده است که این مشاغل، فقط می‌توانند مردانه باشند.

ورود بانوان به فضاهای مهارتی (ناوبری هوایی، ریلی، زمینی و دریایی)، مشاغل سخت (معدن، حفاری و اکتشاف)، تخصصی (حقوق مدنی، جزایی و کیفری، پلیس، جراحی مغز و اعصاب، هوا، فضا) و حرفه‌ای (مدیریت تولید صنعتی، کشاورزی، خدمات، کارگاهی، امور مالی و اداری، قوای سه‌گانه مملکتی - مقننه، اجراییه، قضاییه -) و..... مقوله‌ای قطعی است و لذا، آماده‌سازی مبانی نظری آن از جهات مختلف اجتماعی، فرهنگی و اخلاقی از حیث حفظ مراتب ارزشی و فرهنگ‌ها، امری لازم و حتمی است.

برای اکثریت عظیم جمعیت در جوامع ماقبل صنعتی (و بسیاری از مردم و جوامع در کشورهای فقیر امروزی)، فعالیت‌های تولیدی و فعالیت‌های خانگی از یکدیگر جدا نبوده‌اند. تولید یا در خانه، یا در نزدیکی آن انجام می‌شد. در اروپای سده‌های میانه، همه‌ی اعضای خانواده یا در کار بر روی زمین و یا در صنایع دستی مشارکت داشته‌اند. زنان در نتیجه‌ی نقش مهمی که در فرایندهای اقتصادی داشتند، اغلب دارای نفوذ قابل ملاحظه‌ای نیز در درون خانواده بوده‌اند.

با جدایی کارگاه از خانه که در اثر توسعه‌ی صنایع امروزی به وجود آمد، به اضافه‌ی گسترده شدن پهنه‌ی موضوعی مشاغل، زنان صاحب جایگاه‌های شغلی بیش‌تری شدند. ورود به فضاها‌ی آموزشی و کسب تعلیمات عالی به این جایگاه‌ها افزود و عرصه‌ی اقتصادی، صنعتی، هنر، سیاست و خدمات (امور مالی و حسابداری، حقوق، تجارت و بازرگانی و) جایگاه‌های دیگری را در فرایند این حضور افزودند.

در سال ۱۸۵۰، در انگلستان، ۹۹ درصد کارمندان دفتری را مردان تشکیل می‌دادند. کارمند دفتری بودن اغلب به مفهوم داشتن موقعیتی مسوولیت دار، مهارت طلب و مدیریت‌جو بود. اما در شرایط قرن بیستم که ماشینی شدن از شاخص‌های آن بود و با ورود ماشین تحریر در اواخر قرن نوزدهم (۱۸۸۲) آغاز گردید، پرستیژ مهارتی - حرفه‌ای آن کاهش و با کاهش حضور مردان در این مسوولیت‌ها، بر دامنه‌ی حضور زنان افزوده شد به نحوی که در سال ۱۹۸۶ میلادی، ۹۰ درصد کارمندان دفتری و ۹۸ درصد تمامی منشی‌ها در انگلستان، زنان بودند (گیدنز، آنتونی، ص ۱۸۹).

حضور زنان در مشاغل اجتماعی، همیشه توأم با جهش‌های خاص تاریخی بوده است. به عنوان مثال، در آغاز ترم تابستانی سال ۱۸۹۲ میلادی، دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه رم، شاهد ثبت نام دانشجوی جوانی به نام «ماریا مونتسوری» Maria Montessori بود که در آن تاریخ و برای این دانشگاه، ورود یک زن را به قلمرو مردها که تحصیل پزشکی در آن بسیار مرسوم بود، غیرممکن می‌نمود (پوپ، جرج ص ۲۴۱) و این در حالی بود که برخی دیگر از کشورهای اروپایی، همچون فرانسه، اتریش (اتریش - مجارستان) و انگلستان، از دهه‌های ۱۸۴۰ و ۱۸۵۰ مبادرت به پذیرش دانشجوی دختر در رشته‌های پزشکی می‌داشتند.

در تمدن مشرق زمین، زنان جایگاه خاصی را برخوردار بوده‌اند. در چین این مفهوم به استعاره‌ای اسطوره‌ای تبدیل شده است که شما وقتی که دختری را آموزش می‌دهید، نسلی را پرورش داده‌اید.

روند جریان‌های تاریخی، حاوی یک تکنگاری صریح نیز هست به طوری که وجود موانع تاریخی پیش روی رشد اجتماعی زنان، و تهدیدها بر علیه آنان در ارتباط با زندگی، کار و جایگاه حقوقی، همچنین فقدان قدرت تصمیم‌گیری در جامعه و وجود مشکل در راه کسب تحصیلات عالی، کم‌توجهی به دانش‌ورزی و نادیده‌گرفتن مهارت و قدرت تطبیق‌پذیری زنان در محیط‌های شغلی، در همه‌ی نقاط کره خاکی و کشورها،

انکارشدنی نیست (شیخی، محمدتقی، ص ۱۹۲ اشاره به معنی). این تکنگاره، بیان می‌کند که زمینه‌ها و روابط مبتنی بر حذف حضور و کاهش قدرت زنان، مانع دستیابی آن‌ها به زندگی سازنده در بسیاری از سطوح جوامع است.

از سوی دیگر، جوامع نشان داده‌اند که در شرایط برقراری و ایجاد یک «پشتوانه‌ی رسمی» برای حضور زنان، زنان قادر بوده‌اند، ضمن دستیابی به اهداف مورد انتظار جامعه، نقش‌های موثری را در جهت «نهادینه ساختن» حضور خود، ایفا کنند.

پیشینه‌های مطالعاتی نشان می‌دهند که در طول تاریخ و تا به زمان معاصر، زنان، توانسته‌اند تا مناصب و جایگاه‌های مورد انتظار جنسیتی خود دست یابند اما، زمان این دستیابی، جز در مواردی که با جهش‌های خاص تاریخی ایجاد شده است، همیشه با تاخیر، حاصل شده است. جدول پیوست سهم زنان را به عنوان درصدی از کل افراد شاغل در برخی از کشورها نشان می‌دهد. سهم افزایشی این نسبت، دسترسی توأم با تاخیر مورد نظر را به خوبی منعکس می‌کند.

زنان به عنوان درصدی از کل افراد شاغل

نام کشور	۱۹۵۰	۱۹۶۰	۱۹۷۰	۱۹۸۰	۱۹۹۰
استرالیا	آمار در اختیار نیست	۲۳/۲	۲۸/۶	۳۲/۱	۳۴/۶
بلژیک	۲۷/۲	۳۰/۷	۳۲/۶	۳۵/۴	۳۶/۸
کانادا	۲۱/۸	۲۶/۸	۳۳/۶	۳۹/۵	۴۱/۲
آلمان غربی	۳۴/۸	۳۷/۲	۳۶/۶	۳۸/۳	۳۹/۸
نروژ	۲۷/۸	۲۹	۳۰/۸	۴۱/۱	۴۲/۸
امریکا	۲۹/۴	۳۳/۳	۳۷/۲	۴۲/۴	۴۳/۶
انگلستان	۳۲/۶	۳۴/۴	۳۶/۳	۴۰/۱	۴۲/۲

Woman and the Economy. A Comporative study of Britain and the U.S.A.

رویکردهای کلی به موضوع اشتغال زنان

به نظر می‌رسد یکی از عوامل عمده‌ای که بر زندگی شغلی زنان تاثیر می‌کند وجود چندین رویکرد کلی به شرایط زندگی فردی - جمعی زنان در بین تمام جوامع است. شرایطی که برخاسته از نهادهای اجتماعی، درک مردانه نسبت به موضوع حضور زنان در عرصه‌های شغلی و نوع نگاه زنان به موضوع خانواده (خانه‌داری) و شغل است (جواهری، اشرف، ودادی، حمید - ۱۳۸۰-۱۳۷۹، نتیجه‌گیری تحقیق).

این رویکردهای کلی نشان می‌دهند که درک مردانه، آن است که شغل اجتماعی زنان، رتبه و جایگاهی پس از کار در خانه و خانه‌داری، فرزندپروری و همسری دارد. به عنوان مثال، در یک آزمون رسمی برای انتخاب کادر فنی - مهندسی یک کارخانه‌ی صنعتی تولید موتور خودرو از زنان پرسیده می‌شد آیا دارای فرزند هستند؟ در حالی که این پرسش از مردان متقاضی انجام نمی‌شد.

تحقیقات بر یک جامعه‌ی آماری نمونه ۴۰۰ نفری زنان شاغل (و ۴۰۰ نفری زنان خانه‌دار) نشان می‌دهد که به هنگام بیماری کودک، زنان درگیر درمان فرزند هستند تا مردان و نسبت سهم آماری آن، در جامعه‌ی آماری مورد مطالعه ۳۶ مورد پرستاری زن در مقابل یک مورد پرستاری مرد را به دنبال داشته است (جواهری، اشرف، ودادی، حمید - ۸۰-۱۳۷۹)، مشابه این مطالعه در کشور انگلستان نیز، چنین خروجی را و با همین معنی، تایید می‌کند.

نوع نگاه زنان به حرفه و بحث خانه‌داری، همچنین موضوع رویکردهای اجتماعی، به لحاظ مباحث خاص خود که به حوزه‌ی اشتغال کم‌تر در رابطه است، از این تحلیل استثناء می‌شود.

به نظر می‌رسد که رویکرد نسبت به قبول اصل ترجیحی امور خانواده به امور حرفه‌ای در خصوص زنان، بیش‌تر به موارد زیر بازگشت دارد:

- مسوولیت خانوادگی زنان
- ضرورت هم‌سنخی، هم‌آهنگی و جوری کار با سطح نُرم شخصیتی زنان از حیث توانایی‌های جسمانی، روانی، عاطفی و قدرت تصمیم‌گیری.
- جایگاه ارزشی زنان در مباحث تربیتی و پرورشی فرزند.
- معیارهای فرهنگی و نهادهای جامعه‌شناختی.
- فقدان فرصت‌ها، برای آن که زنان و مردان، در سطوح مشابه و هم اندازه، خود را ارزیابی و در شرایط برابر، مقایسه کنند.

زنان و حرفه‌های خاص شغلی

در سوئد، بین $\frac{1}{4}$ تا $\frac{1}{3}$ کرسی‌های پارلمان در اختیار زنان است. این یکی از بالاترین سهم حضور در بین تمامی کشورهاست. اما در عرصه‌ی فعالیت‌های پر ریسک مثل شرکت‌های تجاری، معادن، بورس نفت و کار در فضاهای دور از خانه، دارای سرآمدی و ترجیح خاصی نیست.

در شوروی و پس از انقلاب سال ۱۹۱۷، بر اثر شور انقلابی، تا چندین سال، زنان، حضور بالفعلی در مشاغل سخت مدیریتی، صنعتی و معدن داشتند اما به تدریج از آن کاسته تا آن که عملاً در فاصله‌ی سال‌های ۳۳-۱۹۲۵ ملغی گردیدند.

روند معمول این جریان، محدود شدن به دامنه‌ی کار مزدبگیری گردید که سرانه‌ی آن بیش از کشورهای غربی تا سال ۱۹۸۰ بود اما از سال ۱۹۸۰ به بعد، روند کاهشی به خود گرفت.

حرف خاص شغلی، صفات و ویژگی‌های مشخصی را بیان نمی‌کنند و به مفهوم عام موضوع، دارای مفاهیم چندلایه‌ای هستند. متغیرهای موثر بر این چند معنایی، عبارتند از:

سطح توسعه‌یابی کشورها، میزان تغییرات تکنولوژیکی، مسایل جمعیتی، موقعیت تحصیلات زنان، پهنه‌ها و موضوع‌های شغلی، میزان رشد و گسترش موضوع شغل و نیاز در جامعه (ضریب کشش شغل)، سختی کار و تطابق‌های ارزشی بین موضوع شغل و عرف و فرهنگ جامعه.

در این زمینه و به عنوان نمونه، شاهدیم که در جنگ جهانی دوم، در حالی که بسیاری از زنان در کشورهای اروپایی، از بازار کار پیشین خود دور و خانه‌نشین شدند، اما، نیازهای جدید آنان را وارد به فضای جدید شغلی کرد. فضاهایی که در زمان پیش از جنگ، به عنوان مشاغل سخت نامیده می‌شدند.

در هر حال به نظر می‌رسد که نسبت به تشخیص علت گرایش یا عدم گرایش به مشاغل خاص در بین زنان، به یک موضوع «فرهنگ‌پذیری» مربوط است تا به یک موضوع خاص شغلی و اساساً، ماهیت و نفس حرفه، جدای از موضوع «فرهنگ‌پذیری» نمی‌تواند بیانگر سطح استقبال و یا عدم استقبال، کارآیی یا عدم کارآیی و جذب و یا دفع نسبت به آن حرفه باشد.

یافته‌های مطالعاتی در این خصوص نشان می‌دهند:

– در زمینه‌ی مشاغل خاص و حرفه‌ی ویژه، موضوع «سختی کار و تطابق ارزشی بین فرهنگ عمومی جامعه و شغل موردنظر» از اهم لایه‌های تفکیک کننده است.

– در خصوص زنان، گرایش زنان به انجام مشاغل خاص مردانه، گرایش به مشاغل خاص، تلقی می‌شود.

– موضوع آموزش و رشته‌ی تحصیلی، در این که شغل ناشی از آن، مردانه یا زنانه باشد، خاص بودن آن را برای زنان تعریف و مشخص نمی‌کند. به عنوان مثال چنانچه دختری در آزمون سراسری، در رشته‌ی معدن یا ناوبری و کمیسری دریایی، پذیرفته شود، اساساً موضوع خاص بودن فضای حرفه‌ای ناشی از آن برجسته نمی‌شود، در حالی که در خصوص انتخاب حرفه، بلافاصله مطرح می‌گردد.

این یافته‌ها، نشان می‌دهند که بحث «فرهنگ‌پذیری» و «رویکرد فرهنگی - ارزشی» جاری در اذهان و افواه و یا باورهای فردی - نظری، از جمله‌ی متغیرهای تعیین کننده، برای خاص بودن حرفه تلقی می‌گردد و این در شرایطی است که الزام در متابعت فرهنگی، از این جریان که زن وارد مشاغل خاص حرفه‌ای نگردد، صرفاً در حد بالقوه بودن و نه بالفعل بودن مطرح است.

نمونه‌ی این موضوع را، در تلقی جامعه نسبت به حضور زنان در ناوگان حمل و نقل شهری یا بین شهری می‌توان دید. تا پیش از ورود زنان به این پهنه‌ی شغلی، باور عمومی بر اساس رویکرد فردی - نظری، آن بود که این حرفه، حرفه‌ای خاص است، اما به محض ورود زنان به این فضای شغلی، به صورت بالفعل، مورد تایید و همراه با تحسین قرار گرفت. وجود مصاحبه‌های مکرر در مجلات و نشریات روزانه، هفتگی و ماهنامه‌ها، ایجاد نهاده اجتماعی مرتبط به صنف رانندگان زن درون شهری، تاکید بر ضرورت وجود این نوع از سامانه‌ی حمل و نقل شهری که به وسیله‌ی زنان مدیریت و پیاده‌سازی شود (به لحاظ امنیت سایر زنان)، همه دلالت بر این تایید دارد.

تفاوت معنایی نسبت به موضوع خاص بودن یک حرفه و چند لایه‌ای شدن آن، نه موضوعی بنیادی بلکه جریان‌ی متعلق به فضاهای غیر اقتضایی است. به عبارتی چنانچه یک نیاز، یک اقتضا، یک ضرورت و یا یک ایجاب اجتماعی، طرح‌ریزی و پیاده‌سازی یک شغل خاص را برای زنان، تحت پوشش «فرهنگ‌پذیری» بپذیرد.

کمتر رویکرد مخالفی، فرصت حضور خواهد داشت. در این جریان، آنچه که مطرح می‌شوند، نه باورهای فردی - نظری، بلکه وجود عینی و قطعی، نیازها، ضرورت‌ها و احتیاج‌های اجتماعی و عملکردی است.

نقش زنان و حرفه‌ی خاص دریانوردی (شرایط عمومی و بین‌المللی)

جدای از حضور تاریخی بانوان هم‌چون فرماندهی آرتیمیسیس در نبردهای دریایی خشایارشا (دوران هخامنشی) و یا حضور بانوان در شناورهای مسافری، تدارکاتی، ماهی‌گیری در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم و از آن جمله حضور بانوان به عنوان ملوان سالن و خدمات در شناورهای بزرگی چون «کویین» و «تایتانیک»، پیشینه‌ها، نشان می‌دهند که تا سال ۳۳-۱۹۲۹ میلادی (سال شروع و خاتمه بحران اقتصادی آمریکا و پس از آن اروپا) مساله‌ی حضور بانوان در عرصه‌ی «دریانوردی» محدود به فعالیت در مناصب غیرکلیدی و فارغ از یک جریان رسمی شغلی منطبق بر سامانه‌ها و ساختارهای سازمانی بوده است. همان‌گونه که اشاره شد، گزاره‌ی قابل توجه تاریخی در حضور بانوان، به دو کشتی Queen Mary و Titanic باز می‌گردد که آحادی از زنان، اشتغال به حرفه‌هایی چون پرستاری، خدمت‌کاری در سالن‌ها و اتاق‌ها و مورس (ارتباط دریایی) داشته‌اند.

از ۱۹۱۴ میلادی (سال آغاز جنگ جهانی اول) به بعد و تا سال ۱۹۲۹ اتحادیه‌های حرفه‌ای - کارگری اروپا و آمریکا، از حیث دفاع شغلی، بانوان دریانورد را پوشش می‌داده‌اند اما آن را به صورت رسمی در چارچوب «وظایف» خود تلقی نمی‌کرده‌اند. دامنه‌ی ارتباط بانوان نیز با اتحادیه‌های صنفی، فوق‌العاده محدود بوده است هرچند که بانوان خواهان توسعه سطح پوشش اتحادیه‌ها، از حرفه‌ی خود بوده‌اند. بحران اقتصادی آمریکا و اروپا که منجر به شکل‌گیری بسیاری واکنش‌های صنفی طی سال‌های ۳۳-۱۹۲۹ شد، رویکرد حمایتی به جامعه‌ی شغلی بانوان را نیز توسعه داد. طی همین دوران، حدودی از بانوان که اشتغال به کار دریا داشتند، خواستار رسیدگی اتحادیه‌های صنفی دریایی، مثل اتحادیه صنفی ماهی‌گیران فرانسه و انگلیس، اتحادیه کارگری ملوانان در پرتقال، اسپانیا و انگلیس، و اتحادیه بندرگاه‌های آمریکا و به امور و مشکلات کارگری خود شدند. در آن زمان اتحادیه‌ها، مسایل و مشکلات بانوان را جداگانه مورد رسیدگی قرار ندادند و آن‌ها را در کنار مشکلات مردان (و البته کم‌رنگ‌تر به دلیل قلّت آماری بانوان در مقایسه با مردان) بررسی کردند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

در دوره‌ی زمانی مورد نظر، هرچند که بانوان در شناورهای صیادی و مسافری و حتی تجاری رسماً فعالیت حرفه‌ای داشتند اما در چارچوب حرفه‌ی دریانوردی منظور نگردیده و فقط در قالب کارگر خدمات شناخته می‌شدند.

با سپری شدن بحران اقتصادی ۳۳-۱۹۲۹، برخی از بانوان با اخذ گواهینامه‌های ملوانی، خاصه در شناورهای مسافری - گردشگری فرمانطقه‌ای و صیادی و باری - تجاری بین منطقه‌ای ابعاد گسترده‌تری به فعالیت خود دادند که در زمان جنگ (۴۵-۱۹۳۹) عملاً مسکوت ماند.

به تدریج و پس از سال‌های ۵۵-۱۹۵۰ به بعد که مسافرت‌های دریایی و شناورهای تجاری رو به توسعه نهادند بر دامنه‌ی حضور بانوان نیز افزوده شد. با ورود بانوان به نیروی دریایی برخی از کشورهای اروپایی از ۱۹۴۵ میلادی به بعد، ابعاد این حضور رنگ تازه‌تری به خود گرفت.

به تدریج و از سال ۱۹۷۰ به بعد، رویکرد شرکت‌های کشتی‌رانی در جذب بانوان برای واگذاری پاره‌ای از موقعیت‌های شغلی در شناور (و هم‌چنین کار در خشکی اما وابسته به فعالیت‌های دریایی) رو به افزایش نهاد.

نسبت سهم کار دریایی و کار در خشکی، بر اساس چهار دوره‌ی آماری ارقام زیر را نشان می‌دهد.

سال	سهم کار در خشکی	سهم کار در دریا
۱۹۷۲	٪۷۸	٪۲۲
۱۹۷۶	٪۷۲	٪۲۸
۱۹۷۸	٪۶۸	٪۳۲

به این ترتیب و از ۱۹۷۰ میلادی، با «اصلاح اسلوب کار» که ناشی از تغییرات اقتصادی، بازرگانی تجاری و اجتماعی پدیدار می‌شود. آرام، آرام بر حضور زنان در عرصه‌ی فعالیت دریانوردی افزوده می‌شود.

هرچند که تا حدود سال‌های ۶۶-۱۹۶۵، و با وجود حضور بانوان حتی در جایگاه فرماندهی عرشه کشتی‌های تجاری و شناورهای مسافری هنوز حضور آنان در فضای دریانوردی به عنوان یک «پدیده‌ی قطعی» مطرح نیست. اما در فاصله سال‌های ۱۹۷۰ - ۱۹۶۵، عناصر و متغیرهای چندی، باعث «تسهیل در روند» این حضور می‌شوند. این متغیرها عبارتند از رشد تجارت بین قاره‌ای در حوزه‌ی حمل مواد اولیه در انواع، کالاهای ساخته شده (ماشین‌آلات صنعتی)، آهن‌آلات و فولاد و نفت و محصولات کشاورزی، رشد صنعت کشتی‌رانی و پدیده‌ی جهانی شدن و گسترش شناورهای مسافری و تفریحی.

در اواخر دهه‌ی هفتاد و اوایل دهه هشتاد میلادی، مشکلات خاصی پیش‌روی اتحادیه‌ها، که اینک ملزم به حمایت صنفی از حضور بانوان دریانورد بر شناورها هستند قرار می‌گیرد این مشکلات عبارتند از، تحقیر جنسی و آزار بینی رفتاری و کلامی از سوی مردان هم‌رسته‌ی خود. که رقمی بین ۵ تا ۷٪ را نشان می‌دهد. افزایش کمی حضور بانوان در شناورها، نتایج مثبتی نیز در برداشته است، از آن جمله به افزایش سهم شاغلان زن در شناورهای مسافری می‌باشد که لغایت سال ۱۹۹۲ میلادی بین ۵۷ تا ۶۰ درصد در اروپا (به اضافه‌ی ترکیه) می‌باشد.

با تغییر در ساختار اجتماعی شغل و حرفه در دهه‌ی ۷۹-۱۹۷۰ (مزیت حضور زنان در مشاغل، رعایت الزام‌های قانونی در جذب منابع انسانی زن، الزام اقتصادی برای زنان که ضرورت برخورداری از حرفه را مورد تاکید قرار می‌دهد و روند رو به تزاید فعالیت‌های فمینیستی) و احصای قواعد گروه جنسی - کاری در فضای شغلی دریانوردی، «جریان قطعی شدن حضور بانوان» در صنعت دریانوردی، تقویت می‌گردد تا جایی که در سال ۸۲-۱۹۸۰، اقبال کلی نسبت به حضور بانوان در عرصه‌ی فعالیت‌های دریایی، به صورت رسمی و قطعی منعکس می‌شود.

رشد صنعت گردشگری دریایی و مسافرت از طریق مسیرهای دریایی، تحولی عمده در فرایند جذب زنان را در حرفه‌ی دریانوردی فراهم ساخت. وجود این پذیرش فرهنگی، که زنان، حامل ارزش‌های حرفه‌ای بسیاری در ایجاد هم‌سطحی ذهنی بین جامعه، نسبت به عدالت رفتاری هستند، در یک محیط شناور مسافری،

به شدت خود را منعکس می‌کرد و زنان مسافر، احساس امنیت و عدالت بیشتری را، با تاکید بر حضور زنان در کشتی، بازتاب می‌دادند. همین وضعیت برای مشاغل بیمارستانی و پزشکی، صنعتی، خدماتی (بانک، بیمه، امور مالی و حسابداری) و خدمات عمومی (حمل و نقل درون شهری) نیز به شدت مطرح است. به عنوان مثال و در کشور ما اقبال عمومی در خصوص پذیرش پزشک زن برای ویزیت زنان و راننده زن برای جابه جایی درون شهری زنان (و حتی برون شهری) و یا مخاطب بودن یک زن، به هنگام مراجعه‌ی یک زن به محیط‌های اداری، حس ارتباط معطوف به تطابق و عدالت بیشتری را بازتاب و تایید می‌کند.

جایگاه زنان در شناورهای مسافری در اروپا و امریکا و ژاپن، فیلیپین و کره، علاوه بر بخش‌های ساده، به حوزه‌ی فنی و مهندسی نیز کشانده می‌شود. علاقه‌ی زنان به ادامه‌ی تحصیل در رشته‌های دریایی به تدریج از ۱۹۸۰ میلادی به بعد شتاب گرفته که در سال ۱۹۹۰ به اوج خود، خاصه در اروپا و امریکای شمالی می‌رسد.

در دو دهه‌ی ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، هنوز حالت یک جانبه‌گرایی (رویکرد شغلی نسبت به ترجیح حضور مردان به حضور زنان دریانورد) وجود دارد. لیکن در وضعیتی است که به تدریج از شدت آن کاسته می‌شود. یافته‌ها و نمایه‌های مطرح شده در فوق، نشانگر نقش و جایگاه اثر «فرهنگ» و تشخیص «نیاز» و «اقتضاهای اجتماعی» است و به طور طبیعی، تبیین آن را هر جامعه، مستلزم لحاظ شمردن آن‌ها می‌سازد. روند تاریخی از ابتدای قرن ۲۰ میلادی به بعد نشان می‌دهد که در زمینه‌ی حرفه دریانوردی و حضور بانوان، ۶ موضوعی اصلی همیشه قابل طرح و توجه بوده است.

الف) بررسی وضعیت فرهنگی - اجتماعی اشتغال زنان در حرفه دریانوردی.

ب) بررسی وضعیت جنسیت در شناور

ج) بررسی نقش جنسیت در شرایط کار دریایی و رده‌بندی شغلی

د) پهنه‌ی فعالیت زنان در حوزه‌ی فعالیت‌های دریایی

ه) وضعیت جمعیت‌شناسی و جامعه‌شناسی زیستی، سن و موقعیت اجتماعی

و) نقش شغلی زنان و اهمیت حضور آن در صنعت دریانوردی.

یافته‌های مطالعاتی، موضوع «فرهنگ»، «ارزش‌های اخلاقی» و «دینی» را در صدر ابعاد این توجه می‌داند و به طور طبیعی در رویکردهای بومی نسبت به این موضوع، ضرورت اعمال توجه به مراتب اعتباری، اخلاقی و رفتاری فوق، حایز اکتساب شناختی همه‌جانبه است.

به طور کلی، لحاظ ارزش‌های اخلاقی، فرهنگی و دینی برای منابع شغلی زن و مرد جزو دقایق و ملاحظات فکری و رفتاری است لذا، در چارچوب ارایه‌ی یک بحث نظری در خصوص مطالعه و امکان‌سنجی حضور بانوان در عرصه‌ی دریانوردی کشور، تأکیدی نظری و جامعه‌شناسانه را، نسبت به رعایت موازین فوق، با هدف حفظ کرامت ارزشی بانوان، به عنوان یک اصل منطقی و موزون، در دستور کار قرار می‌دهد.

در کشور ما، امکان حضور بانوان در فضای حرفه‌ای دریانوردی، از طریق شناورهای گردشگری - مسافرتی، صیادی، مطالعاتی - تحقیقاتی، ایمنی و مراقبت خاصه برای خدمات دریایی منطقه‌ای، موضوعی قابل بررسی است و لذا احصای ضرورت‌های ایجابی، به منظور ترسیم و برنامه‌ریزی مناسب برای ورود به چنین مقوله‌ای، امری گریزناپذیر است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

نشانگان بین‌المللی موضوع اشتغال زنان در حرفه‌ی دریانوردی، نتایج زیر را منعکس می‌دارد.

الف) اکثر خانم‌های شاغل در حرفه دریانوردی از خانواده‌هایی هستند که سابقه‌ی دریانوردی داشته‌اند

(اروپا و ترکیه ۵۸٪، آمریکا ۶۴/۸٪، آسیا و روسیه ۶۸٪)

ب) در سطح بین‌المللی (آمار سال ۲۰۰۳ میلادی)، از جمع دریانوردان زن متعلق به شناورهای مسافری،

۴۹/۵٪ متعلق به کشورهای توسعه یافته، ۳۲٪ اروپای شرقی، ۱۱٪ آسیایی، ۵/۳٪ امریکای لاتین و

۲/۲٪ سایر نقاط هستند. این آمار برای مردان به شرح زیر است.

آسیایی	۵۰/۸٪
توسعه‌یافته	۲۵/۷٪
اروپای شرقی	۱۶/۷٪
امریکای لاتین	۲/۹٪
سایر کشورها	۳/۹٪

ج) در کشورهای آسیایی و در حال توسعه (اروپای شرقی)

سن متوسط آقایان ۳۳/۲

سن متوسط خانم‌ها ۲۹/۷ می‌باشد، همچنین

در کشورهای پیشرفته - به شرح زیر است:

متوسط سن آقایان ۳۵/۷

متوسط سن خانم‌ها ۳۳/۵

در حال حاضر (۲۰۰۷ میلادی)، زنان به طور کامل موقعیت شغلی خود را در حرفه دریانوردی بهبود

بخشیده‌اند، اما به نظر می‌رسد که تا رسیدن به جایگاه واقعی (از حیث شاخص‌های مورد انتظار بانوان)

فاصله‌ی بسیار وجود دارد.

با بررسی‌های به عمل آمده، قابل تاکید است که در کشور ایران، شناخت اثر متغیرهای زیر بر ساختارمندی حضور بانوان در صنعت دریانوردی و روند قطعی شدن (به ترتیب) شامل موارد زیر است:

الف) نقش و اثر مسایل فرهنگی - اجتماعی و باور شغلی

ب) روحیه‌ی «خانه محوری» که برای مردان و زنان ایرانی به شدت مطرح است.

ج) فقدان بستر لازم برای توسعه‌ی صنعت گردشگری دریایی و مسافرت دریایی

در همین زمینه، متغیرهای قابل تکیه بر جاری سازی روند امکان‌سنجی حضور بانوان در عرصه‌ی دریانوردی کشور وابسته به عوامل زیر تشخیص داده می‌شود.

الف) وجود زوج همکار (زوج همسر) برای خدمت در شناور. در حال حاضر همسران دریانوردان ایرانی (افسران) با اخذ دفترچه کار دریایی، پا به فضای شناور نهاده و عملاً، سفر دریایی را به همراه همسر خود تجربه می‌نمایند. با توسعه‌ی دانش حرفه‌ای بانوان، می‌توان مسوولیت‌های تخصصی ویژه‌ای را برای آنان در شناور در نظر گرفت تا ضمن همراهی همسر، عهده‌دار انجام یک تکلیف رسمی سازمانی در شناور نیز باشند.

پهنه‌ی دریانوردی فضایی شغلی - حرفه‌ای همچون پهنه‌ی حمل و نقل زمینی (مسافر و بار) و هوایی است. در این دو فضا شاهد حضور بانوان در ناوگان حمل و نقلی (زمینی و هوایی) هستیم که با رعایت شئون دینی و اخلاقی، به خوبی طی می‌شود. تعمیم این مقوله برای حضور بانوان به عنوان پزشک، مهندسی مخابرات، افسر ثبت وقایع و گزارشات، خدمات مسافری و در پهنه‌ی دریایی، فضایی به دور از ضرورت‌های آینده‌گرایانه نخواهد بود.

شناورهای تفریحی، مسافری بین منطقه‌ای، باری بین منطقه‌ای، صیادی، مطالعاتی، که طول مدت سفر محدودی (بین یک تا حداکثر ۱۰ ساعت را دارند) امکان قابل توجهی به منظور ایجاد فرصت شکوفایی برای قابلیت‌های فردی مایل در این فضای شغلی - حرفه‌ای است.

ب) کار در بخش فنی - تعمیر و نگهداری، مدیریت تخلیه و بارگیری به هنگام تعمیرات دوره‌ای شناور و یا تخلیه و بارگیری در بندر، همچنین طبابت و پرستاری و ایمنی در بندر و شناور.

ج) کار در شناورهای مطالعاتی در حوزه و زیربخش محیط زیست دریایی، اقیانوس شناسی، اکتشافی، آبی و گیاه شناسی دریایی، مراقبت و ایمنی، حفظ بهداشت دریا و

د) کار در شناورهای صیادی درون منطقه‌ای و

ه) کار در شناورهای مسافری و گردشگری درون منطقه‌ای.

نتیجه‌گیری:

به طور کلی، موضوع امکان‌سنجی اشتغال زنان در حرفه‌ی دریانوردی، در ارتباط با مشاغل خاص معنادار است و مشاغل خاص نیز، برخوردار از تعاریف چندلایه‌ای است که بازگشت به طرز تلقی عمومی و فرهنگی دارد که نهایتاً، تحت‌تاثیر «فرهنگ‌پذیری» می‌تواند تغییر رویکرد یابد.

نیاز و اقتضاهای اجتماعی، ضرورت ترجیح‌گذاری و پذیرش حرف را تسهیل می‌سازند که این ذاتاً دارای مفهوم «فرهنگ‌پذیری» است.

در خصوص پذیرش حرفه‌ی دریانوردی از سوی زنان و سطح اقبال اجتماعی نسبت به آن، ما می‌توانیم شاخص‌های متناسب با معیارهای ارزشی، اجتماعی و دینی خود را داشته باشیم. حضور زوج‌های هم‌شغل در شناور، حضور بانوان در گردشگری دریایی برای ارائه‌ی خدمات حرفه‌ای در اتوبوس‌های دریایی و کشتی‌های اکتشافی، مطالعاتی، خدماتی و تفریحی، هم‌چنین ارائه خدمات پزشکی، دندانپزشکی، بالینی، پرستاری در بنادر و شناورهای تردد کننده در سواحل و بنادر داخلی و منطقه‌ای (آب‌های نزدیک سواحل)، قابل بحث و تاکید، طرح‌ریزی و پیاده‌سازی است.

فصل سوم:

بخش اول: گزارش خلاصه تحقیق

بخش دوم: بیان نتایج بنیادی

بخش سوم: ارائه پیشنهادها

فصل سوم:

بخش اول: گزارش خلاصه تحقیق

۱- مقدمه و طرح موضوع:

در حوزه‌ی حمل و نقل و تجارت دریایی، کشتیرانی و خدمات وابسته، موضوع جذب و نگهداری دریانورد، یک بحث جدی است. مقایسه‌ی آمار بین سال ۲۰۰۰ و ۲۰۰۵ میلادی منعکس‌کننده‌ی این جدیت بر اساس تحلیل پیرامون نرخ کاهش / افزایش در این فضای حرفه‌ای است. تا سال ۲۰۰۰ میلادی تعداد ۴۰۴ هزار افسر و ۸۲۳۰۰۰ ملوان در اختیار جامعه‌ی بین‌المللی دریانوردی بوده است که این کمیت‌ها در سال ۲۰۰۵ میلادی به ترتیب به ۴۶۶ هزار افسر و ۷۲۱ هزار ملوان رسیده است. تحلیل آماری نشان می‌دهد که جریان تغییر با ۱۲ درصد کاهش در رسته ملوانی و ۱۵ درصد افزایش در رسته‌ی افسری مواجه بوده‌ایم. افزایش رسته‌ی افسری، شامل دلایلی است که اگرچه در صورت ظاهر پاسخ‌گوی سهمی از تقاضاست اما در عمق، منجر به نوع خاص و ویژه‌ای از گره‌های کاری شده است. ورود ۷۰ هزار افسر شرقی با آموزش بسیار ابتدایی و فاقد مهارت کافی که در فاصله‌ی سال ۲۰۰۰ میلادی تا ۳۰ جولای ۲۰۰۲ از طریق کشورهای ترکیه، اندونزی و فیلیپین به ناوگان پیوسته‌اند، عملاً موجب رفع نیاز نشده و کماکان نیازهای بنیادین را به ویژه در رده‌های بالا (افسری ارشد و فرماندهی) بر جای نهاده است. به عبارتی اگرچه این تعداد افسران ورودی نرخ را افزایش داده است اما به لحاظ فعال بودن درصد کمی از آنان، تغییری در سطح و نرخ نیاز نداده‌اند. مطابق آمارهای جهانی، وضعیت کلی شامل نمایه‌های زیر بوده که منعکس‌کننده شرایط عرضه با توجه به میزان تقاضاست.

۱-۱ آمار جهانی شناورهای تجاری به تفکیک سال

سال	۱۹۹۵	۲۰۱۰	۲۰۱۵
شناور (تجاری)	۴۸۵۰۵	۵۰۹۷۹	۵۳۵۷۹

۲-۱ آمار عرضه و تقاضای جهانی در سال ۲۰۰۰

اختلاف	تقاضا	عرضه	
-۱۶۰۰۰	۴۲۰۰۰۰	۴۰۴۰۰۰	افسر
+ ۲۲۴۰۰	۵۹۹۰۰۰	۸۲۳۰۰۰	ملوان

۳-۱ آمار عرضه و تقاضای جهانی دریانورد در سال ۲۰۰۵

درصد	اختلاف	تقاضا	عرضه	
- ۲/۱	- ۱۰۰۰۰	۴۷۶۰۰۰	۴۶۶۰۰۰	افسر
+ ۱۸/۸	+ ۱۳۵۰۰۰	۵۸۶۰۰۰	۷۲۱۰۰۰	ملوان

بنابراین قابل نتیجه‌گیری است که ضمن افزایش در بخش افسری کماکان نیازها تا سقف ۲/۱- درصد (سال ۲۰۰۵) باقی بوده و در بخش ملوانی با ۱۸/۸+ مازاد مواجه بوده‌ایم. با توجه به آمارهای فوق (برای سال‌های ۲۰۰۰ و ۲۰۰۵ میلادی) میزان برآورد کمبود منابع انسانی دریانورد در بخش افسری برای سال ۲۰۱۵ برابر با ۲۷۰۰۰ نفر (به میزان ۵/۹- درصد) و ملوان مازاد بر نیاز نیز ۱۶۷۰۰۰ نفر (به میزان ۲۱/۶+ درصد) خواهد بود. از سوی دیگر، میزان تقریبی رشد ناوگان تجاری جهان به میزان ۱٪ در سال برآورد شده است که عملاً دو نکته را قابل تاکید می‌سازد. نکته‌ی اول آن‌که، با توجه به نرخ افزایش در بخش افسری روند کمبود کماکان جاری است. هرچند که فاصله‌ی این کمبود سیر نزولی را در مقایسه‌ی بین ۲۰۰۵ و ۲۰۱۰ با ۲۰۱۰ و ۲۰۱۵ نشان می‌دهد.

۴-۱ برآورد کمبود منابع انسانی (رده افسری) با ضریب افزایش ناوگان به میزان ۱٪

اختلاف	تقاضا	عرضه	
۵/۹- %	۴/۵- %	۲/۱- %	کمبود افسر

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

نکته‌ی دوم آن‌که، رشد ناوگان به لحاظ ارتقای تکنولوژی ساخت و تولید شناور، هم‌چنین ورود کلاس‌های جدیدی از شناورها برای حمل‌گاز، مواد شیمیایی، نفتی، پتروشیمیایی، روغن و کانتینر، عملاً نرخ رشد را از ۱٪ به ۱/۵ درصد رسانده که همین زمینه‌ی نیاز را به قدر قابل توجهی، به ویژه در خصوص نوع آموزش‌ها، تغییر می‌دهد. جدول شماره ۵ این وضعیت را بیان می‌کند.

۵-۱ برآورد میزان کمبود منابع انسانی (رده افسری) با ضریب افزایش ناوگان به میزان ۱/۵٪ در سال

۲۰۱۵	۲۰۱۰	۲۰۰۵	
۱۰/۳٪ -	۶/۶٪ -	۲/۱٪ -	کمبود افسر

از سوی دیگر، جذابیت بازار حمل و نقل دریایی، به وجهی غالب اهمیت فوق‌العاده توجه به این بخش را به وجه مستمر در تاکید خود دارد. بر اساس آمارهای سال ۲۰۰۶ میلادی حمل و نقل دریایی جابه‌جایی ۹۳ درصد حجم کالاهای تجارت خارجی اروپا را برعهده دارد و بنابر گزارش شماره اول سمپوزیوم ۲۰۰۱ میلادی، حمل و نقل دریایی و صنایع وابسته به آن، از جمله‌ی قطب‌های اصلی سرمایه‌گذاری برای برنامه‌ریزی در بخش حمل و نقل را تشکیل می‌دهد.

هم‌جهت با زوایای رو به رشد فوق، در برنامه‌ی اتحادیه اروپا، دیدگاه رسمی سازمان بین‌المللی کار (I.L.O) و سازمان تجارت جهانی (W.T.O) یک باور مشترک وجود دارد که تمامی ایده‌های مورد انتظار، همه حول ارزش منابع انسانی به عنوان یک داشته‌ی اصلی و طلایی مطرح است و می‌باید عناصر حمایتی زیر در خصوص آن به کار گرفته شوند (ص ۵ متن تحقیق).

- جذب مطلوب
- آموزش
- نیازسنجی
- نگهداری

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

مطابق آمار I.L.O برای سال ۲۰۰۶ - ۲۰۰۵ میلادی، ۱/۴۷ میلیون نفر در بخش دریانوردی و صنایع دریایی مشغول به کار هستند. ارزش افزوده در این بخش (۲۰۰۶ میلادی) بالغ بر ۸۶ میلیارد یورو بوده است (ص ۷ متن تحقیق).

در کنار جذابیت بازار حمل و نقل دریایی، بازار حرفه‌ی دریانوردی، دارای کشش متناسب با بازار حمل و نقل نبوده و در جهت خلاف آن دارای رویکرد کاهش‌ی است. عوامل موثر بر این رویکرد کاهش‌ی به شرح نمایه شماره ۶ می‌باشند.

• مقوله‌ی بازنشستگی پیش از موعد دریانوردان متأثر از شرایط نوین کار و تجارت جهانی

• ریزش منابع انسانی دریانورد به لحاظ سختی کار و شرایط کار در دریا، تخصصی شدن حرفه به ویژه در بخش افسری. بر اساس تعریف سازمان بین‌المللی کار I.L.O، دریانوردی یک شغل پرخطر (high risk) به شمار می‌رود و سلامت دریانوردان به عنوان یک مساله اصلی، هم برای مالکان کشتی و هم برای دریانوردان محسوب می‌شود.^۱

• افزایش هزینه‌های آموزشی

• اجرای کنوانسیون ۹۵ سال ۲۰۰۲ میلادی و بازنگری مجدد (۲۰۰۸ میلادی)^۲

• کاهش نرخ جذب به لحاظ عدم توازن مالی بین هزینه‌های آموزشی و عمر مفید شغلی.

نمایه شماره ۶ - عوامل موثر بر رویکرد کاهش‌ی (ر.ک. به متن تحقیق گزاره شماره ۱-۷)

مجموعه‌ی عوامل فوق، اهمیت طرح مساله‌ای تحت عنوان: بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد را مورد تاکید پژوهشی قرار می‌دهد.

^۱ - I.L.O, Accident Prevention on Board ship at sea and in port Geneva: International Labour Organization 1996

^۲ - موضوع بازنگری‌های آموزشی (۲۰۰۲ و ۲۰۰۸) بر استانداردهای آموزشی، صرف نظر از اهمیت مثبت آن در بخش کیفیت آموزش‌ها، موضوع نرخ جذب را تحت‌تاثیر قرار داده است که در برآورد و نیازسنجی، ضرورتاً می‌باید مورد توجه مقدار قرار دارد.

مجموعه پرسش‌های مطرح شده در این تحقیق مشتمل بر ۱۲ مورد بوده که علاوه بر آنها، نسبت به دو عنوان دیگر نیز دامنه‌ی این تحقیق بسط داده شده است.

اولین موضوع در زمینه‌ی بررسی اشتغال بانوان در حوزه‌ی فعالیت‌های دریانوردی بوده که با توجه به اهمیت، زوایای رویکردی و جوانب آن مورد تحلیل واقع شدند

دومین موضوع که به صورت مستقل و مبتنی بر بررسی‌های دقیق مطالعاتی با رعایت متغیرهای اثرگذار مورد پژوهش قرار گرفته است، مباحث در ارتباط با بررسی‌های آینده‌نگرانه برای تحلیل نیازسنجی تا سال ۲۰۱۸ بوده که طی ۴۶ جدول پشتیبان با اتکای به دریافت گزارشات شرکت‌های کشتی‌رانی کشور و دقایق مطرح آماری و برآورد نیازها بر اساس ماتریس‌های مربوطه، تحصیل شده‌اند.

لذا، بحث در زمینه‌ی نیاز جامعه‌ی دریایی کشور، در سرفصل مربوطه ارایه خواهد شد.

۲- روش تحقیق و جامعه‌ی آماری

- مطالعه‌ی اسنادی، کتابخانه‌ای و برداشت میدانی از حوزه‌های کار و حرفه
- انجام مصاحبه‌های باز (کارشکافی، تحلیلی، بررسی موردی و موضوعی) با جامعه‌ی آماری
- کسب اطلاعات آماری از شرکت‌های حمل و نقلی دریایی کشور.
- جامعه‌ی آماری شامل موارد زیر است:

- دانشجویان رشته‌های کارشناسی دریایی ۴۷ نفر
- دانشجویان دوره‌های کارشناسی ارشد (صنایع و علوم دریایی) ۱۹ نفر
- حوزه‌های شغلی - حرفه‌ای (موسسه‌ی آموزشی شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران، اساتید مرتبط، علوم دریایی چابهار، کانون دریانوردان خبره و مدرسین رشته‌های دریایی) ۲۲ نفر
- انتخاب هدفمند و تصادفی از افسران، فرماندهان و مهندسان ۹۲ نفر
- جامعه‌ی ملوانی ۱۱۷ نفر
- از استفاده از نتایج و سایر برون داده‌های تحقیقات قبلی (حسب مورد در متن تحقیق به آن‌ها اشاره شده است).

۳- نتایج براساس یافته‌های مطالعاتی و پرسش‌های تحقیق

۳-۱ مرور مطالعاتی در چارچوب ادبیات موضوع

امروزه، تمایل و گرایش جدی وجود دارد که شرکت‌ها و موسسات صنعتی، خدماتی و تولیدی در تحقق هدف‌های اجتماعی، نقش‌های به سزا و گسترده‌تری ایفا می‌کنند، در هر حال، یکی از جنبه‌های فعالیت سازمان‌ها، فعالیت در حوزه‌ی منابع انسانی است.

ابعاد این نوع توجه شامل موارد زیر است:

- مسایل رفاهی، پرورشی، تأمینی، حمایتی و آموزشی
- توانمندسازی برپایه‌ی تقویت انگیزه‌ها
- توسعه‌ی مسوولیت‌های اجتماعی سازمان در مقابل کارکنان و جامعه.

بر این راستا، تمایل سازمان بنادر و دریانوردی^۱ در خصوص بررسی موضوع جذب و نگهداری منابع انسانی دریانورد، حرکت بر مسیر این اقتضا و نیاز در حوزه‌ی تعهد سازمانی و تکلیف اجتماعی با هدف توسعه‌ی رویکردها به منابع انسانی دریانورد است.

تحقق نیات فوق مستلزم در نظر گرفتن مبانی زیر است (متن تحقیق از گزاره شماره ۱-۱، الی ۱-۹ - صفحات تحت عنوان مرور مطالعاتی که معادل ۷۷ صفحه اختصاص به این بررسی دارد):

- ۳-۱-۱ مسوولیت حفظ منابع کار در جامعه
- ۳-۱-۲ ضرورت شناخت کار و حرفه
- ۳-۱-۳ عملکرد سازمان‌ها و شناخت ساز و کار آن‌ها.
- ۳-۱-۴ شناخت ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی و جامعه‌ی شغلی.
- ۳-۱-۵ فرهنگ و ساختار فضای کار در حرفه دریانوردی.
- ۳-۱-۶ بررسی موضوع جذب منابع انسانی (بررسی عمومی و کلی موضوع).

^۱ - این بخش از مطالعه به زمانی ویرایش شده است که عنوان سازمان بنادر و کشتیرانی به سازمان بنادر و دریانوردی تبدیل و مصوب شده است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۷-۱-۳ بررسی موضوع جذب منابع انسانی دریانورد.

۸-۱-۳ استراتژی منابع انسانی دریانورد.

۹-۱-۳ بررسی نقش و اثر آموزش در حوزه‌ی دریانوردی.

مطالعات انجام شده^۱ نتایج زیر را در خصوص اهمیت‌گذاری به منابع انسانی دریانورد و ضرورت‌های تاکید بر جذب و نگهداری نشان می‌دهد:

- موضوع بهره‌وری و تاکید بر رشد اقتصادی در زیربخش عملکردهای ناشی از فعالیت‌های دریایی و بندری.
- توانمندسازی سامانه‌های حمل و نقل دریایی کشور که در پرتو منابع انسانی دریانورد ایرانی محقق می‌شود.

- افزایش سطح و دامنه‌های فعالیت دریانوردان ایرانی در سطح ملی و فراملی

- مسوولیت حفظ منابع کار دریایی و دریانوردی به عنوان بخشی از مسوولیت اجتماعی سازمان‌های دریایی.

- حضور و نقش فعال در بازارهای منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای در زیربخش فعالیت‌های دریایی و دریانوردی.

- افزایش طول عمر و مانده‌گاری منابع انسانی دریانورد در فضای شغلی - حرفه‌ای دریانوردی.

❖ برای دسترسی به یک برنامه‌ریزی جامع به منظور اعمال رویه‌ها و روش‌های کارآمد و موثر در خصوص

جذب، آموزش و نگهداری منابع انسانی دریانورد، ضرورت توجه به یک مجموعه از «شناخت»های منطقی

و یا به عبارتی «الزام»ها مطرح می‌شود. در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

- شناخت محیط داخلی (اهداف، استراتژی و موضوع فعالیت، ساختار و جو سازمانی، رفتارهای انگیزشی و

طرح کار) و محیط خارجی (نحوه تامین منابع مالی و مصرفی) و دستاوردهای سازمان (میزان دستیابی به

اهداف سازمانی، بازدهی و کارایی، میزان پرورش توانایی افراد و رضایت شغلی).

^۱ - منظور مطالعات انجام شده طی این تحقیق است که در متن تحقیق به تفصیل تحلیل و بررسی شده‌اند.

^۲ - اهم آن‌ها در اینجا مذکور شده‌اند، سایر نکات (کلیت آن‌ها) در متن تحقیق آمده است. ر.ک. گزاره مرور مطالعاتی، ردیف‌های ۱-۱ الی ۱-۵

- شناخت ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی، از این جهت که آیا اساساً، فرهنگ اجتماعی و عمومی ما، از تناسب لازمه‌ای با ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی برخوردار و بهره‌مند است. مطالعات نشان می‌دهد که سهم این تناسب و آشنایی با فرهنگ حرفه (در اینجا منظور حرفه‌ی دریانوردی است) ضعیف می‌باشد. نوع فرهنگ «خانه محور»، عوامل عاطفی، فقدان پیشینه‌های فرهنگ شغلی بین جامعه و خانواده، عدم آشنایی با حرفه طی دوران تحصیل و از جمله شاکله‌های این عدم تطابق و برخورداری هستند.

مطالعات بین‌المللی در این خصوص نیز بیان‌گر انواعی از حساسیت‌ها و رویکردهای رفتاری است که به نوعی در رفتار سازمانی و رفتار شغلی دریانوردان موثر است.

- در مجموع می‌توان گفت که فرهنگ اجتماعی، در ارتباط با ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی در قالب یک مجموعه عوامل بیرونی (خارجی) و به عنوان متغیری موثر بر راهبرد فضای حرفه‌ای دریانوردی، دارای عملکرد و اثرگذاری است.

- به این ترتیب و برای تقویت برنامه‌ریزی با هدف جذب و نگهداری منابع انسانی دریانورد، به نظر می‌رسد که ایجاد «انسجام» میان «منابع انسانی» و «ساختار سازمانی، جو و فضای شغلی حرفه دریانوردی» شامل کنار هم قرار دادن تمامی مولفه‌های درگیر با موضوع (متغیرهای داخلی، خارجی و دستاوردها) با هدف درک چگونگی عملکرد برنامه‌ها و شناخت «نقاط ویژه» ناشی از ارتباط «فرهنگ عمومی» با «ساختار و فضای حرفه‌ی دریانوردی» ضرورتی محض و قطعی باشد.

❖ قابل توجه است که در کشور ما بین مناسبات «فرهنگ عمومی» و «فرهنگ حرفه دریانوردی»، ارتباط معناداری وجود ندارد و دریانوردان ایرانی، خاصه در بخش افسری عرشه و موتوری، عملاً با فرهنگ دریانوردی، شرایط کار، الزام‌ها و مناسبات شغلی - حرفه‌ای آن، پیش‌آگاهی نداشته و در جریان انجام اولین سفر (آموزشی یا کاری) با آن آشنا می‌شوند. در بخش ملوانی، این پیش‌آگاهی تا حدود قابل توجهی وجود دارد.^۱

^۱ - به طور معمول، زیرمجموعه شغلی ملوانی از طریق خانواده پیش‌آگاهی اولیه را در خصوص حرفه به دست می‌آورد.

❖ یافته‌های عمومی در خصوص جذب منابع انسانی دریانورد:

- در زمینه مشاغل خاص، وجود موسسه‌های کاریابی حرفه‌ای، از جمله‌ی الزام‌های ویژه هستند که می‌توانند، سازمان‌ها را برای تامین منابع انسانی تخصصی یاری رسانند. این موسسه‌ها دارای سیستم‌های خاصی برای ارزیابی منابع انسانی هستند و قادرند تا افراد متناسب را با اطمینان کامل انتخاب کنند.
- توسعه‌ی آموزش‌های حرفه‌ای از طریق **training** (حرفه آموزشی) و بهره‌برداری از امکانات شبیه‌سازی (Simulation)، ایفای نقش و مورد کاوی (Case Study) زمینه و راه‌کاری برای فراهم آوردن بسترهای لازم برای توسعه‌ی شرایط جذب محسوب می‌شود.

❖ بررسی موضوع جذب منابع انسانی در حوزه‌ی شغلی - حرفه‌ای دریانوردی

- فضای شغلی - حرفه‌ای دریانوردی بر اساس عناصر زیر، اهمیت بها دادن به عوامل مرتبط به قابلیت‌های فردی - روحی - روانی، انگیزه‌ها و شرایط پیرامونی را منعکس می‌سازد:

• استمرار کار و حضور طولانی مدت در محیط شناور.

- وجود شرایط کار مستمر که دارای مرز مشخص بین کار و استراحت (به مفهوم جدا شدن از محیط

کار و رفتن به محیطی دیگر مثل خانه و محل سکونت خانوادگی) نیست.

- کار در مکانی که دارای بُعد فاصله‌ی بیشتر از حد استاندارد با مکان زندگی است.

- وجود عناصر سختی‌زای در محیط کار (مرتبه‌ی اول موتورخانه و پس از آن عرشه).

- کار در شرایط آب و هوایی مختلف، استرس و فشار محیطی.

- کار در شرایط وجود انتظارهای بیش از ظرفیت فردی.

- وجود شرایط اضطرار که آماده‌باش‌های مکرر را برای کار (احضار به هنگام استراحت) موجب

می‌شود.

- دلتنگی و افسردگی ناشی از تنهایی.

خروجی حاصل از اثر عوامل فوق بر رفتارهای فردی، خود را در بازتاب‌هایی به شرح زیر،

شامل می‌سازد:

۲-۳ بروز خطای انسانی در محیط کار (شناور).

این موضوع، که از سوی بخش آموزشی کلپ پوشش بیمه‌ای U.K.P & I مورد بررسی قرار گرفته است. نشان می‌دهد که سالیانه، هزینه‌های سنگین و گزاف را بر دوش سازمان‌های دریایی و حمل و نقلی وارد می‌سازد. در گزارش‌های مرتبط با این موضوع آمده است که:

«خطای انسانی، نوعی معضل اجتماعی در حوزه‌ی جذب کارکنان است که مانع رشد و نمو مسیر زندگی انسان‌ها بوده و حتی از آن می‌توان به عنوان عامل از بین رفتن جان‌ها، صدمه به دریانوردان و تخریب محیط زیست نام برد».

موسسه‌ی بیمه‌ای فوق، طی ۱۶ سال گذشته رقمی معادل ۱/۸۹۶ میلیارد دلار، فقط به لحاظ جبران خطای انسانی متحمل شده است که با توجه به نرخ خسارات، از دست رفتن ۲/۵ برابر را دربر می‌گیرد. شاخه رسیدگی به سوانح دریایی انگلیس^۱ M.A I B که ریشه‌یابی زنجیره علل حوادث دریایی را برعهده دارد، ۱۶ سال پیش توسط اداره حمل و نقل انگلستان تاسیس شد تا به بررسی علل سوانح و نتایج حاصله بپردازد. این شاخه معتقد است: ۲ تا سه عامل مهم به صورت ثابت در آمار تصادفات دیده می‌شوند.

نگران‌کننده‌ترین این عوامل، **خستگی دریانوردان** می‌باشد که اغلب مربوط به کمبود کارکنان و یا در صورت عدم کمبود، وجود فردی است که به صورت قوی، با حرفه‌ی خود (به ویژه در قسمت موتورخانه) آشنا نیست و دیگران مجبور هستند تا انجام وظیفه‌ی او را برعهده گیرند. به طور مثال، مشخص شده است که «**خستگی**» علت بیش از ۸۰٪ از سوانح به گل نشستن کشتی‌های تجاری است که در اطراف انگلیس فعالیت می‌کنند. این حوادث اغلب در ساعت زود (هنگام صبح) روز رخ داده‌اند.^۲

^۱ - U.k's Marine Accident Investigating Branch

^۲ - مطالعه با توجه به اسناد و مدارک مربوط به ۶۲۵ مورد شناور طی ده سال.

- قابل توجه است که پرورش قابلیت‌های فردی و بروز توانایی بالقوه افراد از طریق خودجوشی، خودانگیزگی و فرایندگرایی در فضاهای شغلی، علاوه بر وجود عوامل انگیزشی (انگیزه‌زا)، واگذاری اختیار برای تصمیم‌گیری و توسعه‌ی استقلال فردی، نیازمند نوعی از پرورش یافتگی است که از طریق آموزش مدرسه‌ای teaching به دست نیامده بلکه مستلزم وجود بستر و زمینه‌هایی است که با مفهوم Development یا توسعه در رابطه است و می‌باید که از طریق «پرورش» و آموزش چهره به چهره و یا به عبارتی، با تمسک و بهره‌گیری از روش training قابل تامین است. این شیوه‌ی آموزشی، توان افزایی‌های زیر را تدارک می‌آورد.

- دسترسی به قابلیت‌هایی که طی آن، بین رفتارمندی عاطفی و روانی فرد شاغل با شغل دریانوردی، تطابق لازم فراهم آید (فرد شاغل، ماهیت شغل را احساس و با آن منطبق گردد).
 - دسترسی به قابلیت‌هایی که برخاسته از آن، فرد شاغل، در برابر وظایف محوله در شناور احساس مسوولیت کند.
 - دسترسی به قابلیت‌هایی که طی آن، فرد شاغل، شغل دریایی خود را به عنوان اولین ضرورت زندگی خود به این دلیل که مدتی طولانی و غیرمعمول در فضای کار مستقر است، درک کند و آن را وسیله‌ای برای پرداختن به امور با اهمیت زندگی طبیعی خود فرض کند.
 - دسترسی به قابلیت‌های ارتباط آور مثل تسلط بر زبان متداول در فضای شغلی دریانوردی.
 - دسترسی به قابلیت‌های جسمانی - روانی، برای ایجاد توازن بین فیزیک بدن و فیزیک روان (ظرفیت فردی - شخصیتی) با حرفه شغل دریانوردی که ضرورت‌های ویژه‌ای را مطرح می‌سازد.
 - دسترسی به قابلیت‌های عمومی که طی آن‌ها، ظرفیت و استعداد یادگیری فرد دریانورد، همراه با ارتقای سنوات تجربی، عمق و پهنا یابد.
- ملاحظه می‌شود که ضرورت اهمیت‌گذاری به موضوع پرورش، در تاکید به مشاغل دریایی و دریانوردی، بازگشت به جوانب مهم زیر پیدا می‌کند:
- ایجاد مطابقت ادراکی و انطباق نگرشی با آموخته‌ها در حوزه‌ی عمل و اقدام (رفتار).
 - به وجود آمدن ارتباط منطقی بین فرد و محیط کار (هم‌آهنگ ساختن محیط داخلی با خود و و خود با محیط داخلی).
 - برخورداری از آمادگی قبلی برای هدایت رفتارها در محیط عمل (ایجاد هماهنگی بین محیط بیرونی و محیط داخلی).
 - نزدیک ساختن خصلت‌های فردی با نیازهای شغلی

۴- پرورش دریایی، اصول و مبانی

۴-۱ بررسی موضوع جذب منابع انسانی

برای جذب منابع انسانی در سازمان‌ها، تعریف رایجی وجود دارد که آن را، فرایند جستجو، شناسایی و جلب افراد (متقاضیان) شایسته دانسته‌اند. فرایند مزبور، با جستجو برای جذب افراد جدید آغاز و با دریافت درخواست‌های کار و یا انعقاد قراردادهای شغلی بین سازمان و فرد، خاتمه می‌یابد.

در فرایند کلی این اقدام، برای پاره‌ای از مشاغل، مراحل جستجو و شناسایی، بسیار پیچیده و سخت می‌نماید و لذا، مسوولیت قسمت‌های مربوط به جذب منابع انسانی که به طور عمده متوجه کارگزینی‌هاست حایز اهمیت است.

وظیفه‌ی کارگزینی‌ها، جذب افراد «واجد شرایط» است و از آن‌جا که تکنیک مشخصی برای جذب (به صورت عمومی) وجود ندارد، روش‌های این متخصصین، بسته به موقعیت‌های شغلی، بسیار متفاوت است. با این حال، اگرچه شغل، شرایط احراز پُست و مشخصات شغلی، هم‌چنین پاره‌ای از الزام‌های حرفه‌ای و مستندات و مدارک تحصیلی (آکادمیک) و یا تجربی و یا برخورداری از قابلیت‌های خاص (مهارت‌های زبانی، کلامی، توانایی بدنی) از ابزارهای اساسی کارگزین‌ها، به ویژه در سازمان‌های بزرگ می‌باشد، اما، به لحاظ وجود ده‌ها نکته‌ی خاص در قبول و جذب افراد (توانایی شخصیتی، ظرفیت فردی متناسب با شغل، قابلیت هوشی - ادراکی، مهارتی، اجتماعی، هیجانی - کشش انطباق بر محیط و) و هم‌چنین وجود صدها نوع شغل که جذب منابع انسانی برای آن‌ها صورت می‌پذیرد، نمی‌توان به درستی، شرح عمل کاملی را به این منظور در اختیار کارگزین‌ها قرار داد.

کلیت فرایند جذب، دارای چند ایستگاه بسیار مهم و حیاتی است. این ایستگاه‌ها شامل موارد زیر هستند:

- اطلاعات مربوط به تحلیل شغل.
- نظرات کارشناسی و تجربی در رابطه با تحلیل شغل برای جذب افراد سازگار با شغل.
- نیازهای شغل مورد نظر و انتظار از فرد متقاضی شغل.
- تحلیل رابطه‌ی سالم بین فرد متقاضی شغل و شغل.

با توجه به نکات فوق، وجود هر نوع اختلالی در فرایند جذب، می‌تواند منجر به ایجاد یک چالش در کارآیی منابع انسانی بعد از پیوستن به سازمان شود و به این ترتیب، وجود ارتباط سالم بین فرد و شغل، بهره‌وری، حضور پیوسته و تکاملی و رضایت متقابل بین فرد از سازمان و سازمان از فرد را تحت‌تاثیر شرایط منفی و ایستایی قرار دهد.

– موانع و چالش‌های جذب

موانع و چالش‌های جذب، تحت‌تاثیر همان عواملی هستند که در بحث ساختار سازمان‌ها، با آن‌ها آشنا شدیم. عوامل بیرونی و عوامل داخلی، مهم‌ترین آن‌ها را تشکیل می‌دهند. اهمیت هر یک از این دو دسته عوامل، به طور کامل وابسته به موقعیت‌های مختلف، متفاوت است اما در هر حال، در بسیاری از روش‌های متداول در جذب منابع انسانی، وجود دارند.

علاوه بر دو عامل فوق می‌باید به ماهیت کار و حرفه (در بخش قبل نسبت به آن توضیح داد شد)، که مشخص می‌کند، به چه نوعی از (تیپ) افراد نیازمند است نیز اشاره کرد. مشاغلی وجود دارند که به نوع خاص و ویژه‌ای از صفات شخصیتی و فردی (تیپ) احتیاج دارند، لذا، می‌توانند در مسیر بهره‌برداری از منابع انسانی، چنانچه، بر اساس نیاز شغلی انتخاب نشده باشند، ایجاد مشکل کنند.

برخی از این عوامل به شرح زیر هستند:

- عدم شناخت کامل از نیازهای شغلی و قابلیت‌های مهارتی، روحی و روانی منابع انسانی.
- فقدان برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی.
- در نظر نگرفتن شرایط محیطی و محاطی کار و جاری سازی آن به فرایند جذب منابع انسانی.
- توجه نداشتن به انگیزه‌های شغلی متناسب با کار و حرفه.
- خلا برنامه‌ی منطبق با نیاز شغلی برای شناسایی افراد متناسب.
- موضوع هزینه‌ها برای شناسایی و جذب منابع انسانی (از این حیث که چه اندازه آمادگی صرف هزینه برای جذب شناسایی وجود دارد).
- موضوع آموزش (قبل، حین و بعد از جذب - طول خدمت) کارکنان.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

عوامل فوق، از جمله‌ی مهم‌ترین‌ها هستند ضمن آن‌که به • برنامه‌های منابع انسانی، • سیاست‌های کلی سازمان برای منابع انسانی، • حقوق و دستمزد، • خطمشی استخدام بین‌المللی (استفاده از خارجی‌ان) و • برنامه‌های حمایتی از مشاغل خاص و ویژه (از آن جمله حرفه دریاوردی)، می‌باید اشاره کرد.

– نیازهای شغلی و قابلیت‌های مهارتی، روحی و روانی منابع انسانی.

هر شغل برای پیاده‌سازی، نیازمند تامین یک سری ظرفیت‌هاست. کمیته توسعه‌ی اقتصادی امریکا^۱، با مطالعه‌ی ۴۲۸ شرکت بزرگ در حوزه‌ی تجارت، بازرگانی و خدمات حمل‌ونقل عوامل دخیل در موفقیت شغلی را شناسایی و طبقه‌بندی کرده است. این تحقیقات نشان می‌دهد که «مهارت‌های حرفه‌ای - تجربی برای مشاغل خاص» در قالب گزارش‌های رسمی آموزش دیدگی^۲ بیش از «مدارک تحصیلی» رسمی در حوزه‌ی تحصیلات دانشگاهی، حایز اهمیت است. سایر موارد به شرح زیر گزارش شده‌اند.

- وجود تطابق رفتاری - روانی - عاطفی با شغل.
- احساس مسوولیت در برابر کار و امور محوله.
- قبول حرفه و شغل، به عنوان اولین ضرورت زندگی.
- تسلط بر زبان بومی و زبان متعامل با شغل که متفاوت با زبان ملی‌اشان می‌باشد.
- ظرفیت جسمانی - روانی متناسب با شغل و حرفه.
- ظرفیت و استعداد یادگیری.

^۱- A.M. A. com, 1991 - Selecting and Orienting New Employees.

^۲- مثل آموزش‌های فنی - حرفه‌ای، پودمانی، دوره‌های تخصصی برای حرفه آموزشی.

در این بررسی، به صراحت آمده است که در خصوص سابقه‌ی کار، نمی‌توان آن را شاخص قابل اعتمادی برای جذب افراد دانست به عبارتی، شخصی با ده سال تجربه، چندان بهتر از شخصی که فقط یک سال تجربه کاری دارد، نخواهد بود.

همچنین، این بررسی نشان می‌دهد که نقش آموزش، و نحوه‌ی توسعه یافتگی شخص در حرفه‌ی موردنظر، وابسته به «شکل آموزش دیدگی» است. در این تحقیق و بررسی آمده است که، آموزش‌های مبتنی به روش‌های استاد و شاگردی (چهره به چهره) و «آموزش در حین کار» برای مشاغل خاص، معتبرتر و مفیدتر از نوع آموزش‌های کلاسیک (معلم محور - نظری، آکادمیک) است.^۱

– وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی

وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی، شامل آن نوع از بررسی‌های منظم و مدون است که شرایط حال، رویکردهای آینده، کیفیت مهارتی منابع انسانی و مسیرهای ترفیع را طبقه‌بندی و دسته‌بندی می‌کند. این برنامه‌ها، مبتنی بر «دورنگری» و «آینده‌نگری» شغلی است.

تدوین برنامه، خاصه برای مشاغل خاص، حایز اهمیت بسیار است. چه آن‌که، به طور معمول، مشاغل خاص یا متکی بر «آموزش دیدگی» بالا هستند. که در نهایت هزینه‌های بالایی را متوجه خود می‌سازند و یا استوار بر «تجربه‌ورزی مهارتی» می‌باشند، که دامنه‌ی محدودی از منابع انسانی را شامل می‌شوند، بر این اساس تدوین برنامه شامل مراحل زیر شده که لازم می‌نماید تا در خصوص برنامه‌ریزی جذب منابع انسانی، به کار گرفته شوند.

- پیش‌بینی نیازهای آینده.
- ترسیم کار راهه پیشرفت شغلی.
- توسعه‌ی رویکردهای کلی جامعه در خصوص آرایه‌ی آموزش‌های خاص برای پرورش منابع انسانی.

• شناسایی توان‌های بالقوه.

^۱ - دقت شود که حوزه‌ی مطالعه‌ی موردنظر، شرکت‌های بازرگانی و حمل و نقلی می‌باشند و مشاغل خاص، شامل مشاغلی است که در این نوع حوزه‌ها تعریف شده‌اند. مدیر فروش، مدیر حمل و نقل، مدیر برنامه‌ریزی ترافیک، مدیر ترانسپورت، مدیران فنی و کارکنان تخصصی تعمیرات، نگهداری و تدارکات و مدیران بازاریابی از آن جمله‌اند.

– شناخت شرایط محیطی و محاطی کار و جاری سازی آن به فرایندهای جذب منابع انسانی.

جوّ و فضای سازمانی هر حرفه، یک سری تاکیدهای خاص و ویژه را مطرح می‌دارد که لازم است تا در جذب منابع انسانی، لحاظ شوند. به عنوان مثال، جوّ و فضای کار در بیمارستان، دارای یک سری عوامل دخیل بر رفتار کارکنان است که چنانچه در فرایند جذب (به عنوان مثال در فرایند جذب پرستاران) منظور نشوند، می‌توانند باعث ایجاد اختلال در ایجاد رابطه‌ی مطلوب بین «فرد» و «حرفه» شوند.

مشاغل خاص، به طور عمده، درگیر با چنین عواملی هستند.

عوامل مربوط به شرایط محیطی و محاطی کار، در کنار عوامل رفتاری - روحی و روانی، دو مجموعه‌ی هم‌عرض را به وجود می‌آورند که عدم توجه به آن‌ها می‌تواند جریان به کارگیری منابع انسانی را با چالش‌هایی هم‌چون ترک کار پیش از موعد، غیبت غیرموجه و انتقال به حوزه‌های دیگر شغلی، که برای آن حوزه‌ها استخدام نشده‌اند، مواجه سازد.

چالش منابع انسانی متخصص با موضوع کار، در عمده‌ترین حالت خود، ناشی از سازگار نشدن «فرد» با «فرهنگ سازمان» و «ماهیت ذاتی حرفه» که در جلوه‌های اولیه شناخته و درک نمی‌شود، پدیدار می‌گردد. بسته به فرهنگ سازمان و ماهیت ذاتی حرفه از یک‌سو و نگرش افراد از سوی دیگر، بین فرد و «محیط» و «ماهیت» حرفه تعارض ایجاد شده که در نهایت برنامه‌های سازمان را در حوزه‌ی بهره‌برداری از منابع انسانی، مجبور به تغییر می‌سازد. دامنه‌ی این تغییر، شامل استخدام و به کارگیری منابع جدید است درحالی که انتظار می‌رفته است تا منابع انسانی قبلی، پاسخ‌گوی نیازهای برنامه‌ریزی شده باشند.

ترک پیش از موعد شغل و حرفه (ریزش منابع انسانی) سبب می‌شود تا هزینه‌های بالایی، به منظور امور

جانشین سازی (هزینه‌های آموزشی، استخدامی، عارضه‌یابی، آشناسازی و ...) تحمیل بر سازمان شود.

— ضرورت توجه به انگیزه‌های شغلی متناسب با کار و حرفه

انگیزه‌ها، مانند هر تمهید دیگر، برای ایجاد انگیزش (برانگیختن علاقه‌های بالقوه افراد) و تمایلات کارکنان، لازم و ضروری هستند. انگیزه، عامل بروز «انگیزش» است.

مشوق‌ها، به عنوان یک «انگیزه»، هم می‌توانند، باعث ایجاد جریان مثبت شوند یا آن‌که تبدیل به موانع شوند. «انگیزه‌ها»، می‌توانند زمینه‌ساز شکل‌گیری «انگیزش»‌های متفاوتی شوند.

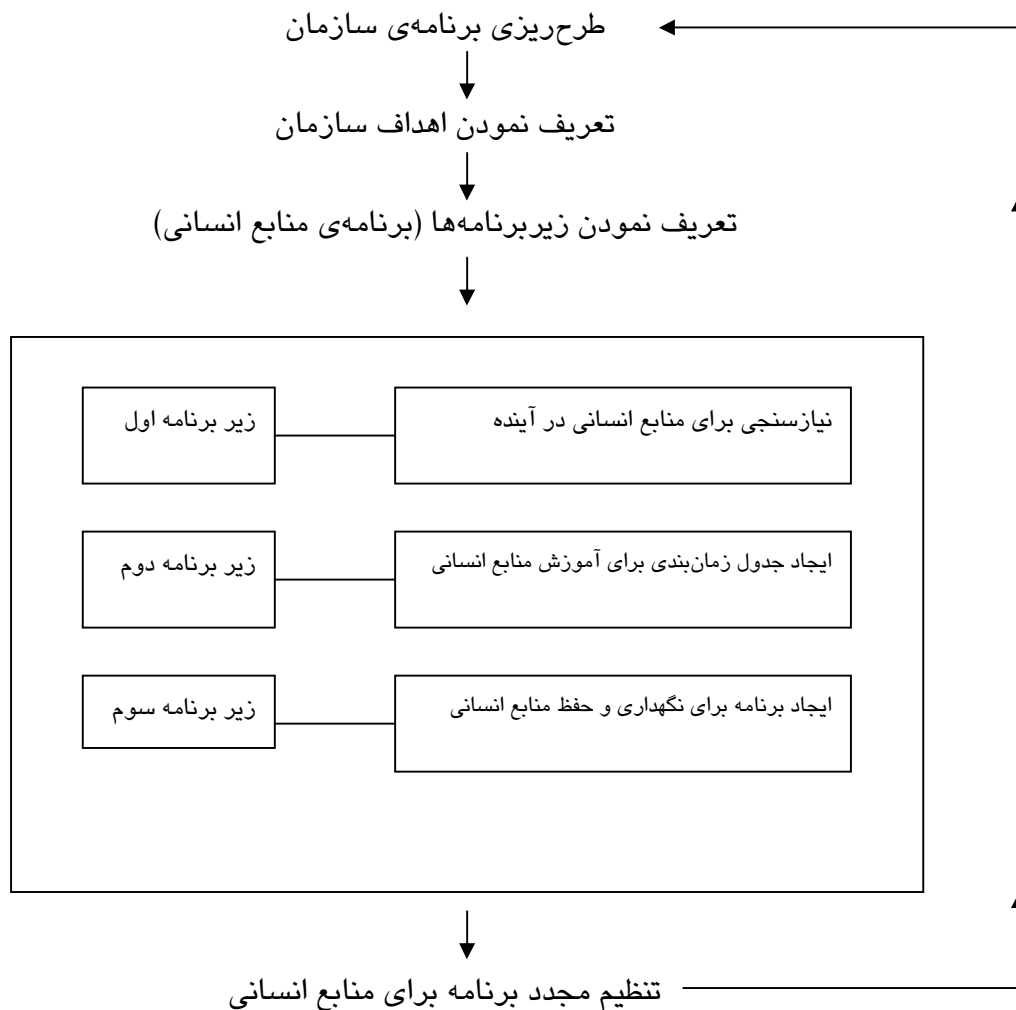
• چنانچه پدیده «نور» را به عنوان یک «انگیزه» در نظر آوریم، می‌تواند باعث ایجاد انگیزش‌های متفاوتی برای «پروانه» و «سوسک حمام» شود. پروانه به سوی آن جلب شده و سوسک حمام، از آن می‌گریزد.

به این ترتیب، ضروری به نظر می‌رسد تا انتخاب مشوق‌ها به عنوان «انگیزه»، به صورت دقیقی، متناسب با نوع کار و حرفه باشد، چرا که این اتفاق قابل پیش‌بینی است تا چنانچه مشوق‌های موردنظر، متناسب با نوع کار و حرفه نباشند، به جای آن‌که عامل غلبه بر موانع و مشکلات باشند، تبدیل به موانع شوند.

— ضرورت وجود برنامه‌ی منطبق با نیازهای (فعلی و آتی) شغلی برای شناسایی یا آموزش افراد.

برنامه‌های اجرایی منابع انسانی، بخشی از برنامه‌ریزی برای دستیابی به اهداف سازمانی است. به همین دلیل برنامه‌های اجرایی منابع انسانی، در چارچوب زمانی، نه فقط متعلق به زمان حال، بلکه زمان آینده را نیز، شامل می‌شوند. تعریف اهداف برای هر فرایندی، آن هنگام که سازمان‌ها در حال تدوین اهداف سازمانی هستند، ضرورت دارد تا برنامه‌های مربوط به منابع انسانی را نیز تدوین و تبیین دارند.

برنامه‌ریزی برای منابع انسانی، شامل بسیاری از زیر برنامه‌های مالی، آموزش، طرح‌ریزی برای تامین رضایت و از همه مهم‌تر آینده‌سنجی برای پیش‌بینی توسعه‌ی کمی و کیفی بر اساس نیازسنجی و آتیه‌سنجی برای تشخیص بازار برای منابع انسانی است. به عبارتی، وقتی که برای دستیابی به اهداف سازمانی، «برنامه‌ی سازمان» طرح‌ریزی می‌شود، لازم است تا به عنوان یک زیربرنامه، متناسب با «برنامه‌ی سازمان»، «برنامه‌ی منابع انسانی»، نیز طراحی گردد.



برنامه‌های اجرایی برای منابع انسانی، از اهداف سازمان نشأت می‌گیرند و لذا، زمانی می‌توان در برنامه‌ریزی برای منابع انسانی موفق بود که اهداف سازمان با دقت تمام و بر اساس تحلیل آینده، طراحی و طرح‌ریزی شوند.

در شرایط وجود اهداف مشخص سازمانی است که می‌توان به پشتوانه‌ی آن‌ها، برای نیازهای شغلی آینده، امکان‌سنجی، برنامه‌ریزی آموزشی و پیش‌بینی، انجام داد.

وجود برنامه‌ی مشخص سازمان، عاملی است تا بر اساس آن، بتوان مراتب و مراحل زیر را برای تدوین برنامه‌ی منابع انسانی، به کار گرفت و آن‌ها را پویا نمود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

- برنامه‌ریزی منابع انسانی با توجه به برنامه‌ی سازمان.
- تدوین برنامه‌های مربوط به جذب افراد متناسب با نیاز سازمان.
- تدوین برنامه‌های مربوط به آموزش و توسعه منابع انسانی.
- انجام برنامه‌ریزی شغلی متناسب با اهداف سازمان.
- ترفیع و افزایش کار راه‌های پیشرفت شغلی.
- انجام ارزیابی مستمر برای ایجاد بهبودی در سیستم و توسعه‌ی منابع انسانی.
- انجام برنامه‌ریزی جانشینی برای آموزش و پرورش منابع انسانی و جذب.
- توسعه‌ی فعالیت‌های کار گروهی و ایجاد زمینه‌ها برای رشد فردی.
- برگزاری مشاوره‌های حین شغل به لحاظ توسعه‌ی ظرفیت منابع انسانی.
- توسعه‌ی فرصت‌های مربوط به آموزش و یادگیری.
- راه‌اندازی فرایندهای مربوط به سیستم پاداش و پیاده‌سازی آن.
- ایجاد انگیزه‌های حرفه‌ای (سیستم پاداش، تامین رفاه، ارتقای درجه و سمت‌های شغلی، توسعه و ایجاد فرصت) برای توسعه‌ی قابلیت‌ها و ظرفیت‌های کارکنان و خودشکوفایی.

– موضوع هزینه‌ها برای شناسایی و جذب منابع انسانی.

شناسایی و جذب منابع انسانی با توجه نیازها، مستلزم در نظر گرفتن هزینه‌های مربوطه است. در این رابطه شرکت‌های کاریابی حرفه‌ای که متأسفانه در حال حاضر در کشور ما وجود ندارند، بسیار تخصصی‌تر از واحدهای کارگزینی عمل می‌کنند.

در خصوص مشاغل خاص وجود موسسه‌های کاریابی حرفه‌ای، از جمله‌ی الزام‌های ویژه است که می‌تواند، سازمان‌ها را برای تامین منابع انسانی تخصصی، یاری رساند. این موسسه‌ها دارای سیستم‌های خاصی برای ارزیابی منابع انسانی هستند تا که افراد متناسب را، با اطمینان کامل انتخاب کنند.

دانسته است که کار این موسسات، فقط در معرفی افراد خلاصه نمی‌شود، بلکه به صورت پیوسته و مستمر، اثربخشی نقش‌ها، درجه‌ی مطلوب بودن آن‌ها و خودسازی را مرتب در دستور کار خود دارند و به صورت پی‌دار، افراد معرفی شده را در سطح کارآیی مطلوب، سنجش و ارزیابی می‌کنند.

– موضوع آموزش کارکنان

شرح رسالت و ضرورت وجود آموزش، یک مفهوم کلی است. متعاقب و بر اساس آن، تعریف دقیق هدف‌ها و راهبردهای آموزش ضرورت دارد. نکته‌ی بسیار مهم که حاصل از مطالعات موسسات، مدیران واحدهای صنعتی، دانشگاه‌ها و اشخاص پژوهشگر، حاصل آمده است، خلاصه تأکیدهای زیر را در بر می‌گیرد:

• تحکیم زیرساخت‌های آموزشی از طریق ارایه آموزش‌های استاد - شاگردی حاصل آمده است، اتحادیه‌های صنفی، که از جمله پیشرفت‌های دوره قرون وسطی (۱۵۰۰-۵۰۰ میلادی) محسوب می‌شوند، متکی بر این نوع رویه‌ی آموزشی بوده‌اند. اولین اتحادیه از این دست در سال ۱۰۶۶ میلادی در انگلستان تاسیس شد.

این نوع از اتحادیه‌ها تا اواخر قرن ۱۲ میلادی در تمام شهرهای اروپا به وجود آمدند و پس از آن، زمینه‌ساز تشکیل موسسه‌های حرفه آموزشی شدند. این اتحادیه‌ها، با افزایش مهارت اعضای خود، سطح

کیفیت تولید و خدمات خود را بالا می‌بردند و به همین دلیل با آغاز دوران صنعتی (۱۷۵۰ میلادی) به «واحدهای آموزش حرفه‌ای»^۱ تبدیل شدند. سابقه‌ی این اتحادیه‌ها، در به کارگیری روش‌های آموزشی مشابه با روش آموزشی به شیوه‌ی «کارآموزی» بوده است.

• شیوه «کارآموزی» در آموزش در حدود سال‌های ۱۷۵۰-۱۶۵۰ قبل از میلاد در بابل پدیدار شده است. باستان‌شناسان در تحقیقات بقایای ساختارهای معماری کهن، به ویژه بین‌النهرین و جنوب غربی آسیا، معابدی کشف کرده‌اند که در شیوه‌ی چینش آجرها، تخته سنگ‌ها، لبه‌ها، سنگ‌کاری دیوارها و ستون‌بندی و مشبک‌سازی، به طور کامل شبیه به هم بوده‌اند.

معابد آموزش‌های دینی، طبیبان آموزش‌های پزشکی، فلاسفه آموزش فلسفه و سیتیم‌های آموزشی رزمی، همه، از این نوع روش بهره می‌گرفته‌اند. این روش تاکنون ادامه داشته و حتی در بسیاری از روش‌های مربوط به حرفه آموزشی پودمانی، حرفه‌ای و تخصصی در حوزه‌ی فن‌آموزی به کار گرفته می‌شود.

افراد در آمریکا از سال‌های قبل از ۱۸۸۰ میلادی، با کارآموزی در دفاتر حقوقی، معدن و صنایع، به کسب دانش و مهارت پرداخته و پس از قبولی در آزمون دولتی، می‌توانسته‌اند به صورت رسمی، به کار حقوقی و وکالت، مدیریت معدن، مدیریت فنی خط تولید صنعتی بپردازند.

یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که روش‌های آموزشی اولیه، که به شکل تکاملی، تا به امروز از جمله رویه‌های کارآمد را برای انتقال «مهارت»، «حرفه‌ورزی»، دانش‌آموزی تجربی و «فن‌آوری» تشکیل می‌دهد، از جمله شیوه‌های تثبیت شده هستند که در بسیاری از زمینه‌های زندگی حرفه‌ای، کاربرد داشته و با نتایج و خروجی‌های موثر و اثربخش، کاربران خود را بهره‌مند ساخته‌اند.

^۱ - Vocational Training

۲-۴ توسعه‌ی آموزش‌های حرفه‌ای^۱

«آموزش‌های حرفه‌ای» را به عنوان خط محور و رابط بسیاری از رویه‌ها و شیوه‌های آموزشی باید به شمار آورد. این شیوه هم‌اکنون نیز، در سازمان‌های پیش‌رو و موفقی چون مایکروسافت، فورد، جنرال موتورز، خطوط کشتی‌رانی، وست الکتریک و پیاده‌سازی می‌شود.

در سال ۱۹۰۰ میلادی، اتحادیه‌های کار، به دنبال وجود محدودیت‌های ورود به حرفه‌های مهارتی عرضه شده از سوی صنایع (در اروپا)، مدارس ویژه کسب دانش و مهارت‌های خاص حرفه‌ای را بنیاد نهادند که تا هم‌اکنون مجامع حرفه‌آموزی و دانشی وابسته به آنان، از جمله مراکز موفق و موثق در امر آموزش حرفه‌ای، به طریق حرفه‌آموزی Training را تشکیل می‌دهند.

کارخانجات و تاسیسات صنعتی، با همکاری اتحادیه‌های کار، اقدام به ایجاد آموزشگاه‌های وابسته به کارخانه‌ها، تحت‌عنوان «آموزشگاه‌های جوار» صنعت نمودند. روش و رویه‌ی آنان، به طور کامل متکی به آموزش‌های حرفه‌ای و Training است.^۲

حاصل از تمامی این روندهای تاریخی، که به صورت ماهیتی، نشانگر اثربخشی این نحله و رویه از آموزش‌هاست، دو روش آموزشی موثر، به وسیله‌ی مدیران و برنامه‌ریزان آموزش‌های حرفه‌ای - خاص و فن‌آموزی حرفه‌ای، تشخیص داده شده است. این دو روش مبتنی بر حرفه‌آموزی (آموزش‌های حرفه‌ای)^۳ می‌باشند.

الف: آموزش حرفه‌ای از طریق شبیه‌سازی	Simulation
ب: آموزش حرفه‌ای از طریق ایفای نقش	Role playing
ج: آموزش حرفه‌ای از طریق موردکاوی	Case Study

^۱ - Vocational Training

^۱ - سابقه‌ی تاسیس چنین نوع آموزشگاه‌ها، به سال ۱۸۷۳ میلادی باز می‌گردد که شرکت Hoe and Eeacompany (تولید کننده ماشین‌های چاپ ملخی در نیویورک) اقدام به راه‌اندازی و افتتاح یک مرکز آموزش حرفه‌ای از این دست کرد. بعدها کارخانه وستینگ‌هاوس (۱۸۸۸)، جنرال الکتریک (۱۹۰۱) و اینترنشنال هاروستر (۱۹۰۷) اقدام مشابه انجام دادند.

^۳ - Vocational Training

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

آموزش از طریق شبیه‌سازی، توسط آلمان‌ها برای آموزش نظامی به کار گرفته شد. سیستم به طور کامل مبتنی بر رویه‌ی Training و به صورت آموزش چهره به چهره در محیط بازی شطرنج بود. این روش در اوایل سال ۱۸۰۰ میلادی به کار گرفته شد.

صورت واقعی آموزش از این طریق، به حوزه‌ی صنعت‌گران و دریانوردان باز می‌گردد که نوجوانان و جوانان، خاصه آنانی که در جوار کارگاه‌ها و یا در کناره‌های ساحلی زندگی می‌کردند و از طریق خانواده با کار کارگاهی و یا کار دریایی آشنا می‌شدند، ورود به این دو بخش یافته و به صورت Simulation به صنعت‌گری کوره‌ای - حرارتی و یا کار دریایی، می‌پرداختند.

کار کارگاهی شامل انواعی از مشاغل بوده است، ریخته‌گری، سفال‌گری، نجاری، آهن‌گری، کار مس، ابزارسازی صنعتی و کشتی‌سازی (الوار و چوب و بعدها استفاده از اسکلت فلزی و کار موتور و ملوانی و فرماندهی شناورهای جنگی و تجاری)، مواردی برجسته از آنهاست.

۶ آموزش از طریق ایفای نقش نیز سیستمی، استوار بر رویه‌ی Training است.

این روش که مسبوق به یک سابقه‌ی دیرین در چین و ایران باستان و هند است، توسط دکتر ج. ال. مورنو. در سال ۱۹۱۰ در دانشگاه وین، جمع‌آوری و کلاسه شد و در اطریش تحت عنوان روش ایفای نقش، برای پرورش و کاربرد آن در رشته‌های دریایی و دریانوردی و صنایع دریایی، با توجه به گستردگی امپراطوری اطریش - مجارستان، بیشتر در نواحی اروپای مرکزی و شمال (هلند، پرتغال و انگلیس) به کار گرفته شد.

این رویه‌ی آموزشی به صورت ماهیتی، مبتنی بر Training بود و یکی از شیوه‌های پیاده‌سازی آن به این نحو بود که یک روز استاد موضوعی را به صورت خطی و متکی بر اقدام‌های فنی در جریان تولید، به حرفه آموزان آموزش می‌داد و در روز بعد، آنان مسوول ایفای نقش استاد، برای پیاده‌سازی و در جریان خط تولید، می‌شدند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

این روش آموزشی، کاربردهای بسیاری داشت و مزیت آن، در آماده‌سازی سریع افراد و اثربخشی

فن‌آموزی آن به جای دانش اندوزی محض و بدون عمل، سبب شد تا دامنه و گستردگی فراوانی پیدا کند.

این روش، در اروپا گسترده و در کشورهای انگلیس، هلند، آلمان، پرتغال، اتریش - مجارستان و روسیه

به کار گرفته شد. در سال ۱۹۳۰ تحت‌عنوان «نظریه‌ی نقش^۱» و «بازی گروه^۲» وارد امریکا شد.

آموزش از طریق موردکاوی، به صورت منحصر در موسسه‌های آموزشی جوار صنعت و در قالب

انجمن‌های خاص حرفه‌ای (پشتیبانی انجمن صنعت)^۳ به کار گرفته شد. آموزش ملوانی، تعمیرکار موتور

قطار، کشتی و ماشین‌های برش صنعتی و موتور تانک‌های جنگی، استقبال ویژه‌ای از این طرح نمودند.

ماهیت این طرح نیز استوار بر روش Training بود و اولین انجمنی که از این شیوه بهره‌برداری

کرد، گروه ۲۵۰ نفری کارشناسان تعلیم و تربیت علاقمند به آموزش‌های صنعتی در بخش اتحادیه‌ی مس

نیویورک (۱۹۰۶) بودند. در سال ۱۹۱۴ (سال آغاز جنگ جهانی اول) انجمن حرفه‌ای میدل وست تشکیل شد

و به تدریج بسیاری از انجمن‌های ملی آموزش‌های حرفه‌ای را پوشش داد. حاصل از ادغام آن‌ها و در سال

۱۹۱۸ (سال پایانی جنگ جهانی اول)، «انجمن حرفه‌ای امریکا» با عضویت ۵۵ هزار نفر، برای توسعه‌ی

آموزش‌های حرفه‌ای، فنی و تجربی به وجود آمد که در سال ۱۹۲۵ میلادی به صورت رسمی اعلام

موجودیت کرد.

بررسی‌های انجام شده طی دهه‌های ۱۹۳۰ (سال‌های رکود اقتصادی)، ۱۹۴۰ (سال دوم شروع جنگ

جهانی) به ویژه از زمانی که امریکا وارد به جنگ شد (دسامبر ۱۹۴۱) و ۱۹۵۰، آموزش از طریق شبیه‌سازی

(کارگاهی) و ایفای نقش بر محور ارایه‌ی آموزش‌های حرفه‌ای گسترش فراوانی پیدا کرد. مریبان آموزشی،

از بین مدارس و هنرستان‌های حرفه‌ای انستیتوهای فنی بودند و آنان با حقوق بالا و مزایای متناسب با

انتظارشان در صنایع کارخانه‌ای، کارگاهی، معدن، حمل و نقل ریلی، جاده‌ای و دریایی به کار گرفته شدند.

¹ - Role Theory

² - Group play

³ - Industry Association support

تاریخ پویش‌های آموزشی از انقلاب صنعتی به بعد نشان می‌دهد که همیشه، در مواردی که فوریت مطرح بوده است، آموزش، به ویژه در گرایش آموزش‌های فنی - حرفه‌ای، رشد بیش‌تری داشته است.

شرکت فوریت‌های ناوگان دریایی (۱۲ سپتامبر ۱۹۱۷) وابسته به حمل و نقل دریایی ایالات متحده^۱، واحدهای آموزشی خود را بر اساس رویه‌های آموزش فنی - حرفه‌ای به شیوه‌ی شبیه‌سازی و ایفای نقش، بر محوریت Training تشکیل داد. هدف آن بود تا ۶۱ کارخانه کشتی‌سازی با ۵۰ هزار نفر کارکنان آن، در این مراکز آموزش‌های لازم را، طی زمان‌های بین ۲ تا ۱۲ ماه سپری کنند. نیاز واقعی به میزان ده برابر این کمیت و تا سقف پانصد هزار نفر بود که به تدریج و ظرف پنج سال، توانستند به اهداف خود تا دسترسی به این حد، برسند.

متقاضیان شغل و افرادی که با جذب آنان موافقت شده بود در این مراکز، بر حسب مسوولیت و سمتی که قرار بود تا به آنان محول شود، آموزش می‌دیدند. تمامی مراحل آموزش به صورت «کارگاهی» و «حرفه‌آموزی» از طریق رویه‌ی استاد - شاگردی بود و در حمل کشتی‌سازی و شناورها (در حین انجام ماموریت) ارایه می‌شد. مرییان که عبارت از استادکاران حرفه‌ای - فنی و دبیران فنی هنرستان‌ها و انستیتوها و دریانوردان خبره بودند، سرپرستی، مدیریت و فن‌آموزی را بر عهده داشتند.

چارلز آرالن (Charles R. Allen) یکی از مدیران این دوره‌ها، روش‌های استاندارد، بین سال‌های ۱۹۱۷

تا ۱۹۱۹ به وجود آورد که هم‌اینک نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد.

روش استاندارد آقای آلن، «آموزش در حین کار» بود و از نظر او شامل چهار مرحله بود.

- نشان بده
- شرح بده.
- انجام بده.
- کنترل و پایش کن.

¹ - The Emergency fleet corporation of the U.S Shipping Bord.

۳-۴ بررسی موضوع جذب منابع انسانی در حوزه‌ی شغلی - حرفه‌ای دریانوردی

فرایند جستجو، شناسایی و جلب جذب برای تصدی مشاغل دریایی، که به عنوان نوعی ویژه، از مشاغل خاص^۱ منظور می‌شوند، و در آن‌ها، تعیین جایگاه بخش‌های مختلف کار در شناور و امور مرتبط، متکی بر فرایندهای از قبل تعریف شده، داشتن مدارک دریانوردی و گواهی‌نامه، دفترچه‌ی کار دریایی و دیگر استنادات رسمی حرفه‌ای است^۲ و به هیچ عنوان، متأثر از ذهنیات و بنا بر روابط غیررسمی و نوع تصادفی در انتخاب شغل نمی‌باشند، ضرورت دارد تا جایگاه واقعی و کار راهه جذب، همچنین آموزش، تابع یک برنامه‌ریزی قطعی و کارشناسی شده باشد.

در حوزه جذب منابع انسانی دریانورد، وظایف بخش‌های اداری و سازمانی، تا حدود قابل توجهی، گسترده و پهنای وسیعی را شامل می‌شود که در بردارنده‌ی عملکرد سازمان‌های متولی (سازمان بنادر و کشتیرانی)، سازمان‌ها و شرکت‌های اجرایی (شرکت‌هایی که به امور حمل و نقل دریایی می‌پردازند) و موسسه‌های آموزشی دریانوردی است.

^۱ - اطلاق واژه خاص و یا ویژه به هر شغلی بسته به برخی از صفات و ویژگی‌های شغلی است که تفاوت قابل توجهی با نرُم مشاغل معمول را نشان می‌دهد. این ویژگی‌ها، عناصری وابسته به زمان (طول مدت کار)، مکان (از حیث شرایط استقرار مکانی (ارگونومی) و جغرافیایی (بدی آب و هوایی)، جو (از حیث شرایط روانی، فرهنگی و عاطفی)، سختی و صعوبت (مثل کار در ارتفاع، کار در معرض اشعه، مواد شیمیایی، بو، گرد و خاک، کار یکدست به صورت پیوسته، کار در شرایط و معرض آلاینده‌ها، میکروب و بیماری و ...)، کار در شرایط تنهایی می‌باشند.

همان‌گونه که پیش‌تر نیز آورده شد، جرّف دریایی دارای ویژگی‌هایی از قبیل کار طولانی مدت، کار با فاصله‌ی مکانی زیاد از محل زندگی، کار در تنهایی، کار در شرایط سخت عاطفی (دوری از خانواده و جامعه‌ی زیستی)، کار در شرایط سخت و ملتهب مکانی - جغرافیایی - جوی و آب و هوایی و می‌باشند، مانده‌گاری در این فضای کاری مطابق گزارش‌های رسمی شرکت‌های کشتی‌رانی بین‌المللی در محدوده‌ی آماري خوب بین ۸ تا ۱۴ سال، در محدوده‌ی بد بین ۴ تا ۸ سال، در محدوده‌ی عالی حداکثر تا ۱۶ سال است. ریزش منابع انسانی دریانورد در داخل کشور دامنه‌ی ۸ تا ۱۴ سال را نشان می‌دهد.

^۲ - شیوه‌ی مستند و رسمی مطرح شده، مربوط به جریان دریانوردی صنعتی است. این نوع از دریانوردی در چارچوب قوانین بین‌المللی، کنوانسیون‌ها و معاهدات سازمان بین‌المللی دریانوردی (I.M.O) و استانداردها به طور کامل کلاسه و تعریف شده است. دامنه‌ی موردنظر در این مطالعه، شامل این نوع از جرّف دریایی است، لیکن می‌توان مطرح نمود که در حوزه دریانوردی سنتی نیز، به نوعی سوابق تجربی و طول مدت کار دریایی با دریانوردان خبره و تعداد سفرها، به عنوان ملاک‌ها و مقیاس‌های مهم برای به کارگیری فرد در این حوزه، محسوب می‌شوند، هرچند که بسیاری از کشورها که دارای این نوع از جریان دریانوردی هستند، استانداردهای خاصی را برای دریانوردان آن لحاظ کرده‌اند. در این کشورها، دوره آموزش‌های ویژه‌ای نیز برای دریانوردان این بخش مطرح است که می‌باید آن را سپری کنند. در کشور ما نیز سعی در ایجاد یک سری الزام‌ها و مقررات با هدف ارتقای ایمنی و بهداشت کار حرفه‌ای وضع شده است.

عمر ۴۰ ساله‌ی ورود کشور ما به حوزه‌ی حمل و نقل دریایی^۱، زمینه‌ساز ورود به مسایل گسترده‌ای را فراهم ساخته است و به این ترتیب، مباحث نوینی را در فرایندهای آموزش دریانوردی، جذب و به کارگیری منابع انسانی در این حوزه، صنایع دریایی، محیط زیست دریایی، ایمنی، حمل و نقل دریایی، نگهداری منابع انسانی دریانورد و جلوگیری از ریزش، توسعه‌ی حرفه آموزشی‌ها در بخش دریا و پیش‌روی گشوده است. بالطبع، در خصوص موضوع ساختارهای اداری برای شناسایی، جذب، آموزش و نگهداری، در بخش دریایی، نیازمند به آگاهی و به دست آوردن بسیاری از یافته‌ها و داده‌ها هستیم که به لحاظ تخصصی بودن این حرفه، به طور کامل، نیازمند به درک شناسه‌های خاص این حرفه می‌باشیم. به عبارتی نمی‌توان، با شناسه‌های سایر مشاغل، در موضوع‌هایی هم‌چون شناسایی، جذب، آموزش و نگهداری منابع انسانی، برای حرف دریایی و دریانوردی، عمل و اقدام کرد.

— منابع و چالش‌های جذب در حوزه‌ی دریانوردی

در حوزه‌ی دریانوردی موانع و چالش‌های وابسته به عوامل داخلی (درون و محیط شغلی) و عوامل بیرونی (خارج و بیرون از محیط شغلی) ویژه‌ای وجود دارد. علاوه بر این دو دسته از عوامل، وجود عوامل دیگری احساس می‌شود که به ماهیت کار و حرفه دریانوردی ارتباط دارند.

عوامل دسته سوم، صفات فردی و شخصیتی خاصی هستند که در چارچوب «تیپ» نامیده و گنجانده می‌شوند. موضوع مورد تاکید در این دسته از عوامل، بر ضرورت برخورداری فرد متقاضی حرفه‌ی دریانوردی، نسبت به یک دسته از صفات، اشاره دارند. به طور طبیعی، مشاغلی دیگر نیز، خاص فضای رفتاری خود، می‌توانند این نکته را مورد توجه قرار دهند.

^۱ - نماد حضور رسمی در حوزه‌ی حمل و نقل دریایی، در مرداد ماه سال ۱۳۴۶ با فعالیت شرکت کشتی‌رانی ملی آریا، با دو فروند شناور با ظرفیت‌های ۱۰۰۰ و ۱۵۵۰ DWT، در حوزه خلیج فارس و ۴ فروند اقیانوس‌پیما با ظرفیت ۶۱ هزار و ۲۵۲ تن (۱۳۴۷) آغاز شد. پس از انقلاب اسلامی، این شرکت با نام شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران، به ادامه‌ی فعالیت پرداخته است و در حال حاضر، همراه با گروه کشتی‌رانی خود، مشتمل بر ۱۳ شرکت تابعه در داخل و خارج از کشور و ۴ دفتر منطقه‌ای در اروپا، خاور دور و خاورمیانه با برخورداری از ۱۱۵ فروند شناور (۸۲ فروند شناور کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران و ۳۳ فروند چارتر گروه) با ظرفیت جا به جایی ۳/۳ میلیون تن (DWT) کالا در مسیرهای بین‌المللی، عضوی از بدنه‌ی حمل و نقل دریایی را در سطح بین‌المللی تشکیل می‌دهد. شرکت ملی نفت‌کش، بخش دیگری از این حضور رسمی را تشکیل می‌دهد. در سال ۱۳۳۴، ایده‌ی تشکیل ناوگان نفت‌کش مطرح و در بهمن ماه سال ۱۳۳۷، با به آبدانازی یک نفت‌کش ۳۵ هزارتنی، به صورت رسمی، فعالیت آن آغاز شد. در حال حاضر، برخوردار از ۳۴ فروند حامل نفت خام، یک فروند حامل گاز LPG و پنج فروند حامل فرآورده است. (رک. شرکت ملی نفت‌کش ایران، بنادر و جزایر نفتی ایران، زمستان ۱۳۸۳ روابط عمومی).

در تیترو عنوانی که از موانع و چالش‌های جذب (به طور کلی) نام برده شد، از این موضوع، تحت مفاهیمی چون قابلیت‌های روحی و روانی، انگیزه‌های شغلی متناسب با حرفه و ضرورت توجه به شرایط محیطی و محاطی کار یاد شد.

فضای شغلی - حرفه‌ای دریانوردی، بر اساس عناصر زیر، اهمیت بها دادن به عوامل مرتبط به قابلیت‌های فردی، روحی - روانی، انگیزه‌ها و شرایط پیرامونی را، منعکس می‌سازد.

- استمرار کار و حضور طولانی مدت در محیط شناور.
- وجود شرایط کار مستمر که دارای مرز مشخص بین کار و استراحت (به مفهوم جدا شدن از محیط کار و رفتن به محیطی دیگر مثل خانه و محل سکونت خانوادگی) نیست.
- کار در مکانی که دارای بُعد فاصله‌ی بیشتر از حد استاندارد با مکان زندگی است.
- وجود عناصر سختی‌زای در محیط کار (مرتب‌ه‌ی اول موتورخانه و پس از آن عرشه).
- کار در شرایط آب و هوایی مختلف، استرس و فشار محیطی.
- کار در شرایط وجود انتظارهای بیش از ظرفیت فردی.
- وجود شرایط اضطرار که آماده‌باش‌های مکرر را برای کار (احضار به هنگام استراحت) موجب می‌شود.

- دلتنگی و افسردگی ناشی از تنهایی.

خروجی حاصل از اثر عوامل فوق بر رفتارهای فردی، خود را در بازتاب‌هایی به شرح زیر، شامل می‌سازد:

۴-۴ بروز خطای انسانی در محیط کار (شناور).

این موضوع، که از سوی بخش آموزشی کلپ پوشش بیمه‌ای U.K.P & I مورد بررسی قرار گرفته است. نشان می‌دهد که سالیانه، هزینه‌های سنگین و گزاف را بر دوش سازمان‌های دریایی و حمل و نقلی وارد می‌سازد. در گزارش‌های مرتبط با این موضوع آمده است که:

«خطای انسانی، نوعی معضل اجتماعی در حوزه‌ی جذب کارکنان است که مانع رشد و نمو مسیر زندگی انسان‌ها بوده و حتی از آن می‌توان به عنوان عامل از بین رفتن جان‌ها، صدمه به دریانوردان و تخریب محیط زیست نام برد».

موسسه‌ی بیمه‌ای فوق، طی ۱۶ سال گذشته رقمی معادل ۱/۸۹۶ میلیارد دلار، فقط به لحاظ جبران خطای انسانی متحمل شده است که با توجه به نرخ خسارات، از دست رفتن ۲/۵ برابر را دربر می‌گیرد. شاخه رسیدگی به سوانح دریایی انگلیس^۱ M.A I B که ریشه‌یابی زنجیره علل حوادث دریایی را برعهده دارد، ۱۶ سال پیش توسط اداره حمل و نقل انگلستان تاسیس شد تا به بررسی علل سوانح و نتایج حاصله بپردازد. این شاخه معتقد است: ۲ تا سه عامل مهم به صورت ثابت در آمار تصادفات دیده می‌شوند.

نگران‌کننده‌ترین این عوامل، **خستگی دریانوردان** می‌باشد که اغلب مربوط به کمبود کارکنان و یا در صورت عدم کمبود، وجود فردی است که به صورت قوی، با حرفه‌ی خود (به ویژه در قسمت موتورخانه) آشنا نیست و دیگران مجبور هستند تا انجام وظیفه‌ی او را برعهده گیرند. به طور مثال، مشخص شده است که «**خستگی**» علت بیش از ۸۰٪ از سوانح به گل نشستن کشتی‌های تجاری است که در اطراف انگلیس فعالیت می‌کنند. این حوادث اغلب در ساعت زود (هنگام صبح) روز رخ داده‌اند.^۲

• ترک محیط کار (شناور) و جدا شدن از حرفه‌ی دریانوردی، که با توجه به نرخ هزینه‌های آموزش، به صورتی قابل توجه، عدم بهره‌برداری مناسب از هزینه‌های انجام شده را منعکس می‌دارد.

^۱ - U.k's Marine Accident Investigating Branch

^۲ - مطالعه با توجه به اسناد و مدارک مربوط به ۶۲۵ مورد شناور طی ده سال.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- ارایه درخواست برای دریافت مرخصی‌های خارج از برنامه که برنامه‌ریزی‌های مربوط به تقویم و ادوار سفر شناورها، تشکیل تیم اعزامی و کادر و مساله‌ی جانشین‌سازی را به شدت متأثر می‌سازد.
- ترک فضای کار حرفه‌ای (کار و شغلی که برای آن آموزش دیده است) و ارایه درخواست برای انجام کار غیرحرفه‌ای - اداری (کار و شغلی که برای آن آموزش ندیده است) و در نهایت (چنانچه فرد در استخدام سازمان باشد) ورود به فضای کار در خشکی (حرفه اداری) و ایجاد تراکم نفر و تورم در فضای کار اداری و رکود و ریزش و کاهش در فضای کار حرفه‌ای.

مجموعه عوامل فوق، ضرورت توجه به موضوع **قابلیت‌های فردی** را، در پذیرش شرایط کار در شناور و برخورداری و بهره‌مندی از ظرفیت مناسب، برای اتخاذ تصمیم‌های کارا و مثبت در وضعیت‌های بحرانی، نشان می‌دهد.

آمادگی روحی - روانی، تسلط بر کنش‌های برخاسته از موقعیت‌های استرس‌زا و برخورداری از اراده و استقلال شخصیتی برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب، از جمله الزام‌هایی است که برای جذب منابع انسانی، به منظور ورود به حرفه دریانوردی، ضروری است.

مطالعات موردی بر خاطرات دریانوردان (ایرانی و غیرایرانی)، تاکید محض بر مصادیق فوق دارد که در موارد بسیاری از شرایط محیطی بد (شرایط نامطلوب جوی و بروز طوفان‌های سهمگین) قابلیت‌های فردی شخص کاپیتان (فرمانده) کشتی، با اتکای به اعتماد به نفس، مهارت و دانش، تجربه و تسلط بر اعصاب توانسته است تا که بتواند، شناور را به سلامت کامل، از محیط بحرانی، بیرون کشاند.^۱

با توجه به ویژگی‌های فوق و به منظور انتخاب مناسب، که توجه به **قابلیت‌های فردی** را مورد تاکید قرار دهد. ضرورت جستار راه‌کارها و روش‌ها، که تناسب موردنظر را تعریف کند، پیش‌روی قرار می‌گیرد.

^۱ - مصاحبه‌ی موردی کسری پاکروان (دریانورد نمونه)، کاپیتان اسدالله قطب رزم‌جو، کاپیتان اردشیر یوسفی و سایر.

در زمینه‌ی عوامل داخلی (درون محیط شغلی) نیز می‌باید به «نیاز شغلی حرفه دریانوردی» و «قابلیت‌های لازم مهارتی، روحی و روانی منابع انسانی» اشاره کرد.

تطبیق یافته‌های کمیته‌ی توسعه‌ی اقتصادی امریکا که از طریق مطالعه‌ی ۴۳۸ شرکت بزرگ بازرگانی و خدمات حمل و نقلی به دست آمده است با فضای شغلی دریانوردی، به صورت قطعی این بخش از نتایج را که: «مهارت‌های حرفه‌ای - تجربی» برای مشاغل خاص، بیش از «مدارک تحصیلی» رسمی، حایز اهمیت است. فرایند حاصل از مطالعات انجام شده در کشور نیز نشان می‌دهد که در حوزه‌ی فعالیت‌های دریانوردی، مهارت‌های اکتسابی دریافت شده از محیط کار (به صورت مستقیم و آموزش یافتگی محیطی) بیش از آموخته‌های کلاسیک (آموخته‌ها در کلاس درس) متناسب با «نیاز کار» بوده است.

بر این اساس، وجود سامانه آموزش پودمانی، کارگاهی، چهره‌به‌چهره، برای ورود به فضای کار دریایی، که با استانداردهای بین‌المللی وضع شده (STCW) هماهنگ باشد، از جمله‌ی روش‌ها به منظور ایجاد تناسب بین نیازهای حرفه دریانوردی با قابلیت‌های فردی است.

توسعه و پرورش قابلیت فردی، در حرفه دریانوردی، از جمله‌ی مباحثی است که صرف نظر از اهمیت آن برای مشاغل خاص، ضرورتی فرایند محور است که در فرایند کار حرف دریایی، ضمن آن‌که، آموزش‌های اولیه را در رده‌های پایین شامل می‌شود، آموزش‌های حین خدمت برای رسته‌های بالاتر را (عرشه و مهندسی) نیز دربر می‌گیرد.

هم‌چنین، پیروی از فلسفه‌ی خودجوشی، خودانگیختگی و فرایندگرایی در فضاها‌ی شغلی و حرفه‌ای، می‌تواند جدای از پرورش یافتگی خاص افراد و فقط از طریق آموزش مدرسه‌ای (teaching) به دست آید، بلکه، این پرورش یافتگی، بستری است که با مفهوم Development یا توسعه در رابطه است و می‌باید که از طریق «پرورش» فراهم گردد تا به پشتوانه‌ی آن، به دست آوردن دیدگاه‌های بلند، سطح بالای انتظارات، سطوح عالی‌ه راهبردهای شغلی، استقرار در جوّ شغلی و فضای حرفه‌ای امکان‌پذیر شود.

لذا، موارد و مصادیقی به شرح زیر، از جمله عناصری هستند که متکی بر رویه‌های پرورشی و از

طریق training قابل تحصیل می‌باشند.

• دسترسی به قابلیت‌هایی که طی آن، بین رفتارمندی عاطفی و روانی فرد شاغل با شغل دریانوردی،

تطابق لازم فراهم آید (فرد شاغل، ماهیت شغل را احساس و با آن منطبق گردد).

• دسترسی به قابلیت‌هایی که برخاسته از آن، فرد شاغل، در برابر وظایف محوله در شناور احساس

مسئولیت کند.

• دسترسی به قابلیت‌هایی که طی آن، فرد شاغل، شغل دریایی خود را به عنوان اولین ضرورت زندگی

خود به این دلیل که مدتی طولانی و غیرمعمول در فضای کار مستقر است، درک کند و آن را

وسیله‌ای برای پرداختن به امور با اهمیت زندگی طبیعی خود فرض کند.

• دسترسی به قابلیت‌های ارتباط آور مثل تسلط بر زبان متداول در فضای شغلی دریانوردی.

• دسترسی به قابلیت‌های جسمانی - روانی، برای ایجاد توازن بین فیزیک بدن و فیزیک روان (ظرفیت)

با حرفه شغل دریانوردی که ضرورت‌های ویژه‌ای را مطرح می‌سازد.

• دسترسی به قابلیت‌های عمومی که طی آن‌ها، ظرفیت و استعداد یادگیری فرد دریانورد، همراه با

ارتقای سنوات تجربی، عمق و پهنا یابد.

از منظر علوم تربیتی و پرورشی، «آموزش»، رویه‌ای برای انتقال یک موضوع مشخص به یادگیرنده

است که طی آن، راهکار عملی و یا نظری ارائه شده، موجب تسلط فرد بر آن موضوع مشخص می‌شود. در

کنار این فرایند، فرایند پرورش قرار دارد که طی آن، سعی می‌شود تا در فرد، توان، ظرفیت و قابلیت‌ها برای

یادگیری، پذیرش شرایط و معنابخشی به اقدام‌های عملی فراهم گردد. بر این اساس، پرورش، بستر و

زمینه‌ای برای مفهوم و معنا شدن مفاهیم آموزشی، استقرار در جوّ شغلی و فضای حرفه‌ای، جذب و هضم

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

شدن در فرهنگ سازمانی، درک روابط رهبری، کسب روحیه و پویایی رفتاری به لحاظ تسلط بر رفتار سازمانی تلقی می‌شود.

روانشناسان اجتماعی معتقد هستند که به یاری «پرورش» است که می‌توان رویکردهای نگرشی لازم را برای فراهم ساختن آمادگی‌های قبلی برای ورود به فضاها، خاص حرفه‌ای، مهیا نمود.

روانشناسان رفتارگرا، بر این عقیده‌اند که نگرش‌ها، شواهد و اظهارات کلامی رفتارها هستند که به نوبه‌ی خود، توسط محرک‌های بیرونی کنترل می‌شوند و در نتیجه با یادگیری‌ها، مطابقت پیدا کنند (۶).

ملاحظه می‌شود که ضرورت اهمیت‌گذاری به موضوع پرورش، در تاکید به مشاغل دریایی و دریانوردی، بازگشت به جوانب مهم زیر پیدا می‌کند:

- ایجاد مطابقت ادراکی و انطباق نگرشی با آموخته‌ها در حوزه‌ی عمل و اقدام (رفتار).
- به وجود آمدن ارتباط منطقی بین فرد و محیط کار (هم‌آهنگ ساختن محیط داخلی با خود و خود با محیط داخلی).
- برخورداری از آمادگی قبلی برای هدایت رفتارها در محیط عمل (ایجاد هماهنگی بین محیط بیرونی و محیط داخلی).
- نزدیک ساختن خصلت‌های فردی با نیازهای شغلی.

۴-۵ پرورش دریایی، اصول و مبانی:

هر سازمان، از مکانیسم رفتاری و فرهنگ خاصی تبعیت می‌کند. این ویژگی تا به آنجاست که فرهنگ سازمانی را به طور کامل و مشابه تعریفی که از فرهنگ ارایه می‌شود تلقی می‌کنند. فرهنگ دریایی و دریانوردی، صفات و ویژگی‌های خاص خود را دارد و این یعنی برخورداری از فرهنگ خاصی که هنجارها، باورها و سامانه‌های خاص خود را دارد. قابل اذعان است که در حال حاضر این فرهنگ شناخته شده می‌باشد. لیکن آموزه‌های آکادمیک، متاسفانه کمترین توجه را به «شناخت» و «آموزش» نهادینگی‌های خاص این نوع از زندگی شغلی، در قالب جوّ و فرهنگ سازمانی، به دانش‌آموختگان رشته‌های دریایی و دریانوردی نشان می‌دهند.

یافته‌های مطالعاتی، نشانگر این داده‌هاست که، الف) تا دانشجو به دریا نرود و در فضای مادی فیزیکی آموخته‌های خود، از طریق حضور در شناور قرار نگیرد، عملاً، با محیط کاری خود، آشنایی نیافته و آن هنگام با شرایط کار و جوّ سازمانی محیط کار خود آشنا می‌شود که در قالب دوره آموزشی، پا به سفر دریایی بگذارد.

ب) در ساختار نگرشی «قواعد کار» آنجا که به موضوع سختی کار دریانوردی می‌پردازد، به طور اساسی به آنچه به عنوان سختی کار اشاره می‌شود که همه ناشی از فضاها و شغلی کار کارگاهی موجود در خشکی و شهر دیده می‌شود. به عبارتی، میدان مطالعه، همان فضاها و حرفه‌ای - کاری موجود در خشکی است.

از جمله‌ی دیگر مصادیق می‌توان به موضوع دور بودن محل کار از محل زندگی اشاره کرد که ابعاد آن بر شکل کار در خشکی تفسیر شده است در حالی که به نوع دور بودن محل کار دریانورد از محل زندگی و کیفیت و شرایط آن، هیچ اشاره‌ای نرفته است. مصادیق دیگر، شامل کار در ارتفاع و کار در عمق است که خاص فضاها و شغلی موجود در خشکی، بررسی و تحلیل شده است.

ج) همچنین است تعیین سقف خدمت، دستمزد، کنترل بهداشتی - پزشکی، تمهیدات رفاهی، آموزش‌های ضمن خدمت، بازنشستگی و که همه برپایه‌ی کار در خشکی تحلیل شده‌اند.

وجود مصادیق فوق، حکایت از فقدان زمینه‌های پرورشی به منظور زمینه‌سازی آشنایی به فرهنگ دریایی و دریانوردی می‌کند.

این همه در حالی است که فضا و محیط در هر شناوری، پس از کنده شدن از ساحل و جدا شدن از اسکله و ورود به دریاها، آزاد، به مثابه‌ی محدوده یک «جمهوری» است که در آن، تمامی شاخص‌های جمهوریت و مرکب از سامانه‌های لشکری و کشوری وجود دارد.

مصادیق برشمرده شده (الف، ب، ج) حکایت از فقدان زمینه‌های شناختی آور از فضای شغلی دریانوردی و به عبارتی شناخت فرهنگ سازمانی و جوّ شغلی دریانوردی می‌کند. فرهنگی که به طور مختصر، برخوردار از ویژگی‌های زیر است (۷).

— دارای نظم و قاعده مشخص رفتاری خاص خود است.

چنین ویژگی به ما می‌گوید که جوّ و فضا شغلی حرفه دریانوردی، برخوردار از سبک رهبری، فضای سازمانی و الگوهای خاص خود، مرکب از عوامل ۶ گانه‌ی هویت حرفه‌ای، شکل دوستی فرهنگ‌کنشی - واکنشی مشخص، تعارض، پشتیبانی و قبول خطر و ریسک، است.

— هنجارها، که به عنوان هنجارهای رفتاری در گروه‌های کاری، (خاصه گروه‌های کار جمعی که مبادرت به انجام کار گروهی دارند)، معنی می‌شوند. در حرفه دریانوردی، مبتنی بر جنس وظیفه‌ای است که مبادرت به انجام آن دارند. ماهیتی حرفه‌ای که به طور کامل، متفاوت با دیگر مشاغل است. تفاوت‌هایی که ناشی از شرایط و عناصر زیر، به وجود آمده است.

الف) سفر دریایی حداقل ۶ ماهه که به شکل مستمر و پیوسته در جریان، چرخه‌ی شغلی قرار دارد.

ب) رفتار ناشی از انجام کار گروهی که ضرورت دارد تا هر دریانورد با مفهوم و آداب آن، به خوبی

آشنا باشد (به عبارتی پرورش لازم را برای انجام کار تیمی و کار گروهی و جمعی، دیده باشد).

ج) اطاعت از فرماندهی که ضرورت دارد تا فرد دریانورد، پرورش لازم را برای فرمان‌پذیری و اطاعت امر از مافوق در «جمهوری شناور» دیده باشد.

فرمان‌پذیری و اطاعت، یک مقوله‌ی پرورشی است و تا فرد، پرورش لازم برای انجام آن را ندیده باشد، فرمان‌پذیر نمی‌شود.

د) اطاعت و فرمان‌پذیری از یک نظام هماهنگ و مشترک برخاسته از قوانین بین‌المللی دریایی که به هیچ‌وجه تحت‌تأثیر ارزش‌های غالب فرهنگ بومی کشورها، قرار نمی‌گیرد.

ه) وجود نمایه‌های شغلی مشترک، که تمامی دریانوردان، از هر ملیت باید از آن پیروی کنند.

و) وجود آموزش‌های مشترک دریایی که بین تمامی دریانوردان ملیت‌ها، رایج و متداول است.

ز) وجود رفتارها، عواطف و نهادهای شغلی مشترک که به تدریج بین دریانوردان کشورها به عنوان آدابی مشترک پذیرفته شده و در کنار فرهنگ‌های ملیتی، فرهنگ مشترکی را برای آنان معنی‌دار و مطرح ساخته است.

ح) احساسات، تجلی واکنش‌های عاطفی هستند که در پیرامون نظام ارتباطی سازمان با کارکنان بین کارکنان و هویت و ماهیت شغل، بین سازمان و مشتریان و بین فضای شغلی - حرفه‌ای با محیط شکل می‌گیرند. در حرفه دریانوردی با نوعی از احساسات مواجه هستیم که در سازگاری با تغییرات مستمر محیط شغلی (دریا)، دوری از بستگان و جدایی از ابعاد زیستی عادت شده (شهر، خیابان، خانواده، دوستان، ساعات خواب و بیداری، ساعت درون و برون خانه، ساعت کار، ساعت استراحت)، همیشه دستخوش تغییر است. به عبارتی، با احساساتی رو به رو هستیم، که در پی تغییرات عارضی، مجبور به تغییر است. ایجاد تغییر، خود مستلزم، تحمل بارهای احساسی - عاطفی سنگین است و به همین دلیل، فضای ارتباطی و فضای حسی - عاطفی فردی و جمعی را به شدت تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. به زبان روانشناسی اجتماعی، کش و قوس‌های عاطفی - احساسی محیط حرفه‌ای دریانوردی در شناور بسیار بالا و افت و خیز روابط ناشی از آن، به صورت پیوسته آحاد اجتماعی یک شناور را در حین انجام وظایف شغلی یا غیر آن، تحت‌تأثیر قرار می‌دهد.

ط) در نقطه‌ی مقابل فوق، روحیه‌ی همکاری بین فردی و برخاسته از خصایل فداکارانه، به شدت مطرح و الگویی از مشارکت اندیشی را بر محور «نیازهای مشترک» نمایش می‌دهد. به طور طبیعی، تقویت این زاویه از رفتار و پردازش این بخش از فرهنگ به وسیله اصول پرورشی، می‌تواند، فضاهای متاثر از روابط حسی - عاطفی را، با شدت تاثیر پذیری کمتری مواجه سازد و بسترها را آنگونه تقویت نماید، که به جای جلوه گر شدن کش و قوس های عاطفی، نمادهای خودجوش عاطفی، ظاهر و آشکار شوند.

ی) نوع کار دریا تحت عنوان حرفه دریانوردی، هم‌چنین ماهیت شغلی - حرفه‌ای آن، دارای یک «فلسفه» است که در فرهنگ دریانوردی، بانی رویکردها، علایق و سمت و سو های فکری خاص آن فضای شغلی است. این فلسفه، چیزی شبیه به فلسفه‌ی زندگی اقلشار خاص اجتماعی است که شیوه زندگی خود را، بر اصولی غیر متعارف با اصول جاری دیگر افراد، که اکثریت بالای جامعه را تشکیل می‌دهند، مستقر می‌کنند. این فلسفه، موجد یک اعتبار و ارزش متمایز برای کار است که از نظر روحی - روانی، دریانورد را آماده پذیرش شرایط خاص «زندگی و کار» در محیط شناور می‌کند.

فرهنگ را گاه رویه و روش انطباق با محیط تعریف کرده‌اند و آورده‌اند که فرهنگ، عبارت از روش متفاوت زندگی با «طرح زندگی» گروهی مردم (۸) که با دیگر گروه‌های مردمی در تفاوت است.

حرفه دریانوردی، از حیث نوع و جنس کار، رفتارمندی، جو و فضای سازمانی، دارای نگرش فلسفی و فرهنگی ویژه خود است که لازم است تا اولاً در شناخت آن سعی و تلاش پژوهشگرانه انجام شود و ثانیاً، از نکات و زوایای پرورشی آن، برای آماده سازی دریانوردان، برای حضور در دریا و استمرار دادن به این حضور، بهره‌برداری لازم صورت پذیرد.

به این ترتیب، ملاحظه می‌شود که پرورش دریایی، به مثابه‌ی هر نوع دیگری از آماده‌سازی‌های فردی، دارای اصول و مبانی‌ای خاص است. در اینجا فقط به مصادیقی عمده، آن هم ناشی از فرهنگ دریانوردی، اشاره رفت و در این زمینه باید اذعان کرد که مصادیق دیگری نیز وجود دارند که برخاسته از دانش، علوم و فنون دریایی، روانشناسی کار دریایی، جامعه شناسی مشاغل دریایی - دریانوردی و اصول زیستی انسان در دریا، قابل طرح می‌باشند. شناخت آن‌ها و بحث درباره‌شان، به فرصت زمانی بیشتری احتیاج دارد.

پرورش دریایی، اهداف و راهبردها:

پرورش و آموزش، به صورتی توامان، از موثرترین و کارآمدترین ابزار به منظور بهره‌گیری از توانایی، هوش و استعداد انسان است. روند تاریخی آن در حرفه دریانوردی، وابسته به زمانی است که رشد صنعت، وارد به فضای دریانوردی شد و شناورهای وابسته به انرژی باد و اصول حرکتی یدی را تبدیل به انرژی برخاسته از ماشین و اصول حرکتی فنی - ماشینی (غیر یدی) کرد.

پیش از ورود به عصر صنعت، آنچه که تحت عنوان علوم دریایی شناخته می‌شد، بخشی از دانش ریاضی و ستاره‌شناسی را تشکیل می‌داد. روش کار برای آموزش دریانورد، دقیقاً به روش سینه به سینه و به صورت تجربی بود. افراد سخت کوش بر پایه‌ی یک منش رفتاری شجاعانه و ماجراجویانه که بستر اصلی علاقمندی آنان را به کار در دریا حمایت و پشتیبانی می‌کرد وارد این بازار خاص می‌شدند. هرچند مطالعات نشان می‌دهد که عموم دریانوردان از حوزه‌های جمعیتی ساکن در مجاور دریا و یا مهاجر به آن مناطق و یا در رابطه با آن، از طریق تجار دریایی دوره‌گرد بوده‌اند و به این ترتیب با دریا آشنایی اولیه، تماس ذهنی و پیش زمینه کنشی داشته‌اند، اما نقشی که پیش زمینه‌های پرورشی آنان را از طریق وجود روحیه ماجراجویی، صلابت رفتاری، درجه‌ی بالای امیدواری، میل به حرفه‌ای شدن، رغبت فزاینده به جستجوی سرزمین‌ها، جاذبه‌ی ثروت، کشف منابع مالی، طلا و نقره، برای کار در دریا فراهم می‌داشته است. نمی‌توان انکار کرد.

پرورش، چیزی جز این نیست که به وسیله‌ی عناصری حمایت کننده، راز بالغ شدن، بالغ نگه داشته شدن و نگرش و ادراک توامان برای فهم روابط رفتاری، کنشی و یادگیری را به صورت عام (فهم فرهنگ و روابط اجتماعی) و یا به صورت خاص (فهم یک موضوع ویژه و یا حرفه) ایجاد، حفظ، استمرار و تداوم بخشد. بنابراین، در «پرورش دریایی»، که به عنوان یک موضوع ویژه و حرفه‌ی خاص مطرح است، اهداف و راهبردها، در کنار تمامی آموزش‌هایی که به دانشجویان و حرفه آموزان داده می‌شود، ایجاد این فهم و فضا است که بسترهای بالغ شدن، بالغ ماندن، شناخت روابط رفتاری و کنشی (با افراد، با محیط شغلی،

با آینده حرفه‌ای، با جنس کار، با سختی کار، با جلوه‌های زیبایی کار، با نفس کار، با موقعیت زندگی شغلی و زندگی خانوادگی وابسته به آن و ...) و یادگیری را (آنهم نه فقط برای یادگیری موردی بلکه یادگیری به عنوان ورود به یک سازمان فکری که آماده‌سازی فرد را برای آموختن و آموزش دیدن تدارک سازد)، فراهم کند.

اهداف و راهبردها در پرورش دریایی را، المان‌های زیر تشکیل می‌دهد:

- ساخت فضایی که طی آن، به صورتی کاملاً آگاهانه، انطباق و آدابته شدن فرد دانشجو را با مفهوم

اجتماعی شدن با کار دریا، زمینه سازی کند.

- ساخت فضایی که طی آن، ادراک و فهم آموزش دریایی را در پناه «نگرش» دریایی، ایجاد کند.

- ساخت فضایی که طی آن، مفهوم سلسله مراتب، تقسیم وظایف، مسئولیت پذیری، چگونگی اداره

کردن توامان خود، دیگران، مال و سرمایه و شناور را، فرد دانشجو درک کند.

- ساخت فضایی که طی آن، فرایندهای حرفه دریانوردی و طبیعت موضوعی - مفهومی آن، از سوی

دانشجو درک و نسبت به آن، نگرش حرفه‌ای برای فهمیدن، چگونه به کار بستن آموزش‌ها، تجزیه و تحلیل

شرایط، خلاقیت و آفرینندگی پیدا کند.

- ساخت فضایی که طی آن، به انضباط و رفتارمند شدن رفتارهای آموزش دیدگان مبادرت نماید. چه

آن که «در حال حاضر، عمده تلاش موسسات آموزشی دریایی متمرکز بر «آموزش» دانشجویان از حیث

مطالب درسی و علمی و مهارتی است و کمتر به دیسپلین و رفتار دانشجویان به عنوان بخشی از یک فرایند

« تربیت منابع انسانی» توجه می‌شود.

- ساخت فضایی که طی آن، مفهوم فعالیت های تیمی، با محور قراردادن اندیشه کار تیمی (که طی

آن، دارای اهداف دقیق و مشخص و اجرایی باشد) درک و نسبت به آن نگرش رفتاری پیدا شود.

- ساخت فضایی که طی آن، نسبت به موضوع‌هایی چون گرایش تیمی، رهبری تیمی، هم‌افزایی بین

فردی، فهم اثر عملکرد متقابل، سازگاری و انطباق (همیوستازی - Homeostasis)، پشتیبانی، تمایلات

جستجوگرانه، « نگرش رفتاری هم‌جهت» با نیازهای جمهوری شناور تدارک شود.

- ساخت فضایی که طی آن، سیاست آموزش جمعی، از طریق همکاری بین فردی، مشارکت اندیشی

فعالانه در زمینه‌ی یادگیری خود و دیگران، انتقال آموخته‌ها به دیگران، ایجاد استقلال آموزشی ضمن

پرداختن به دادوستدهای آگاهی بخش حضوری، پاسخگویی فردی، مسوولیت پذیری شخصی، مهارت یابی جمعی (تیمی) و کنترل و ارزیابی دوسویه، جاری و ساری شود.

- ایجاد فضا برای بالا بردن قابلیت و انعکاس و بروز استعداد، از طریق آموزش های رفتاری و حمایت های دانشی که امکان پیشرفت در اندیشه‌ی کار تیمی و سازگاری با محیط دریایی، برای طی پلکانی سطوح سازمانی در شناور را موجب شود و به این ترتیب، فضای مناسب برای حفظ و تسلسل تمایل به کار در دریا را، باعث گردد.

- ایجاد فضا برای توسعه قابلیت سازگاری با محیط های خاص که از تفاوت بنیادین با عادات زندگی آشنا و صورت های عادی شده‌ی زندگی، برخوردار باشد.

- ایجاد فضا برای توسعه نگاه و نگرش به آینده و ساخت فضایی که در آن، تمایلات نوین، ایده‌های نو و انگیزه‌های تازه برای شناخت، دیدن، تجربه اندوختن و بلوغ مستمر، احیا شوند.

- ایجاد فضا به منظور ساده‌سازی امور و سهل‌سازی زوش‌ها برای انجام کار و تقویت ظرفیت‌های عاطفی - روانی به نحوی که قدرت تعامل فرد با شرایط عارضی ناشی از محیط کار افزایش یابد.

- ایجاد فضا برای درک مفهوم کار و حرفه دریانوردی، درک تفاوت‌ها بین بین «موضوع دریانوردی» با «شغل دریانوردی» و ایجاد فضا برای پرورش نگاه و نگرش به «موضوع دریانوردی» که هم‌عرض با نگرش به «شغل و حرفه دریانوردی» باشد.

- ایجاد فضا برای انتقال میراث دریانوردی کشور، از بخش سنتی (فعالیت های دریانوردی در حوزه لنج داری) به صنعتی، هرچند که قابل پذیرش است این دو شیوه فعالیت دریایی، متفاوت از هم می‌باشند. اما باید ادعان کرد که ریشه‌ی قبول و پذیرش جو فعالیت دریایی در شناور های صنعتی، متصل به سابقه‌ی دریانوردی در فضای بخش سنتی است. به عبارتی منابع انسانی آشنا و دارای سابقه‌ی ذهنی نسبت به فعالیت دریایی، حتی سابقه‌ی محیطی، زیستی و فامیلی، سهل‌تر و راحت تر، با شرایط کار صنعتی، دم‌خور و سازگار می‌شوند^۱.

- تاکید «آموزش» تاکیدی بر موجودی‌های دانشی و انتقال آن به دانشجویان است، در حالی که نیاز است تا دانشجویان (یه ویژه دانشجویان رشته‌هایی چون دریانوردی، هوافضا، کادرهای پرواز و خلبانی،

^۱ - یافته مطالعاتی حاصل از پژوهش در دست اقدام این نگارنده .

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

فضانوردان، معدن و اکتشافات) با توجه به محیط و فضا و جو کار، چشم انداز آینده، وظایف پیش رو و تفاوت‌های کنشی تربیت و پرورش یابند.

- ایجاد فضا برای رشد عاطفی، بلوغ حرفه‌ای، پرورش کنجکاوی و جستجوگری، ابراز خود و درک

تفاوت ها.

بنابراین، ملاحظه می‌شود که اهداف و راهبردها در پرورش دریایی، بازگشت به آنچه دارند که به موضوع «آماده‌سازی» برای «جامعه‌پذیری» در فعالیت‌های دریایی و دریانوردی و «فرهنگ سازی» برای کار در دریا مستتر است. زیرا، اهداف، وظایف و کارکردهای «آموزشی»، زمانی موثر و در بخش‌های اجرایی به کار گرفته می‌شوند که فرد آموزش دیده، نسبت به موضوع‌های آموزش دیده شده، باورمند، ارزش‌گذار و صاحب باور و نگرش شده باشد. در غیر این صورت، به لحاظ بی‌باوری و فقدان نگرش‌های ارزش‌گذارانه، آموزش‌ها، بدون اقبال در اثربخشی و ثمر بخشی، مسکوت خواهند ماند.

پرورش دریایی، راهکارها و فرایندها:

آموزش و پرورش دریایی را نمی‌توان جدای از توجه به تفاوت‌های فرهنگی و تفاوت‌های فردی، دید و اقدام به ارایه‌ی آن‌ها نمود. تاکید این مقاله نیز در ضرورت پرداختن به موضوع پرورش، هیچ‌گاه در این راستا قرار ندارد که می‌توان، بدون ارزیابی‌های اولیه، که وجود قابلیت‌های بنیانی راگواهی نماید مبادرت به تربیت دریانورد کرد. در واقع، توجه به موضوع «پرورش» توجه به مبانی اولیه و قابلیت‌های جوهری و استعداد درونی و اکتسابی افراد را نشان می‌دهد. از این رو، این نکته حایز اهمیت می‌نماید که در جذب و قبول دانشجویان برای کسب آموزش‌های دریایی، نیاز مبرمی به ترسیم فرایندهایی خاص، جدای از شیوه‌های معمول پذیرش دانشجو احساس می‌شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

پرورش به معنی تلقین عادات و تمایلات و ایجاد خواسته‌های یکسان و مشابه برای مشابه‌سازی انسان‌ها نیست. بلکه پرورش، به معنی پرورش استعداد‌های نهفته در وجود انسان‌هاست. چرا که افراد از یکدیگر متفاوت و دارای جنبه‌های فردی گوناگون می‌باشند.

بنابراین زمانی نقش پرورش کارساز و موثر خواهد افتاد که پیش‌زمینه‌های آن، موجود و مستندات و گواهی‌های لازم، دال بر وجود قابلیت‌های فردی، فراهم باشند. لذا، تعریف فرایندی که طی آن، پیش‌زمینه‌های لازم، در بین داوطلبان، جستجو شوند، ضروری می‌نماید.

علاوه بر آن، می‌باید به دنبال تعریف فرایندهایی رفت که مشخص نماید، بین کسانی که سابقه‌ی آشنایی با کار دریایی دارند، چه اندازه ارتباط معنی‌دار با قبول حرفه دریانوردی وجود دارد؟ هم‌چنین، بین کسانی که با شرایط سخت جغرافیای زیستی آشنایی دارند، با پذیرش حرفه دریانوردی چه زنجیره‌های ارتباطی می‌توان جستجو کرد؟ و به نحو اساسی، قبول حرفه دریانوردی، مترادف با ضرورت وجود چگونه پیش‌زمینه‌های فرهنگی، شخصیتی، عاطفی و ویژگی‌های فردی و اخلاقی است؟

جامعه‌ی آموزشی کشور، می‌باید که در دوران آموزش متوسطه، با تاکید بر درک اختلافات فردی میان دانش‌آموزان، برنامه‌ی پرورشی خود را آنگونه تنظیم نماید که افراد دانش‌آموز، موافق میل و رغبت و استعداد خود، وارد فضای آموزش‌های عالی و تکمیلی شوند و پرورش را در خدمت شکوفایی آن امیال و رغبت‌ها و استعداد‌های خود به کار گیرند.

تعمیم پرورش، به منظور تقویت شرایطی است که طی آن، قابلیت‌ها آشکار شوند و این در حالی است که «عرضه کارآفرینی تابع محیط و زمینه‌های مساعد فردی، اجتماعی و نظام فرهنگی جامعه است» (۱۰).

با این وصف، راه‌کارها و فرایندها به منظور تدوین برنامه برای استقرار پرورش دریایی در کنار ارایه آموزش‌های دریایی، مستلزم تاکید به مصادیق زیر است:

- تعریف فرایند برای جذب دانشجوی رشته دریانوردی با موردنظر قرار دادن ویژگی‌های لازم و پیش‌زمینه‌های فردی، اجتماعی و فرهنگی.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- تعریف فرایند، با توجه به اصل جامعیت فعالیت‌های دریایی که شامل امور بندری، گمرکی، صنایع دریایی، امور دریایی، بانک و بیمه و اقتصاد دریایی، کارگزاری دریایی، حقوق دریایی، طب و پزشکی دریایی و بالاخره کادر شناوری (مهندسی، فرماندهی، ملوانی) می‌باشد.

- تعریف فرایند با هدف ایجاد وحدت رویه‌ی آموزشی و تمرکز در ارایه آموزش‌های دریایی.

- تعریف فرایند به منظور ایجاد پیوند بین آموزش عمومی کشور با فعالیت دریایی، ایجاد پیوند بین صنعت و دریا، ایجاد پیوند بین فرهنگ و ساختار کلی فعالیت‌های وابسته به دریا.

- تعریف فرایند با هدف گسترش مبادلات آموزشی و پرورشی باکانون‌ها، مراکز، دانشگاه‌ها و مدارس دریانوردی بین‌المللی.

- تعریف فرایند به منظور اتخاذ راه‌کارهایی که طی آن‌ها، هنجارهای اجتماعی و عمومی فعالیت‌های دریایی، به توسط دانشجویان هضم و شناخته گردند.

- تعریف فرایند به منظور ایجاد آرزو و امید که حاصل از حرفه دریانوردی به دست خواهد آمد و به دنبال آن، تعریف فرایند که امکان تحقق آن را، صد در صد تضمین نماید.

- تعریف فرایند برای پرورش نقش‌های اجتماعی مستقل و استقلال جو.

- تعریف فرایند برای ایجاد زمینه‌های ایمنی و مراقبت و بهداشت در محیط کاری شناور.

- اشاعه فرهنگ دریا و فرهنگ دریانوردی در طی دوران تحصیلی مربوط به آموزش عمومی کشور.

مطالعات نشان می‌دهد که در پرورش دریانورد، سه نقش فرهنگ، عوامل طبیعی و جغرافیایی و تمایلات

و انگیزه‌های فردی، حایز اولویت می‌باشند. و به نظر می‌رسد، توجه عمیق به سه موضوع فوق، زمینه‌های

اولیه را برای اثربخشی آموزش‌های دریایی، به نحو مطلوب‌تری فراهم می‌سازد.

بحث فرهنگ و انگیزه‌های فردی، از جمله مقولاتی هستند که تا به حدودی شناخته شده می‌باشند و آنچه

که در این جهت حایز توجه، از ابعاد پیرامونی است، توجه به موضوع عوامل طبیعی و جغرافیایی است.

اول بار، بقراط پزشک یونانی تحت عنوان «نظریه‌ی اقالیم» به آن پرداخته و معتقد است (۱۱) که طبیعت در احوال و کیفیت آموزش و پرورش افراد تاثیر دارد. از فلاسفه، افلاطون و ارسطو نیز به این نکته باور دارند.

در این که محیط اجتماعی و آموزش و پرورش از طبیعت متاثر است و آب و هوا و عوارض و عوامل طبیعی در آن اثر دارد، اتفاق نظر وجود دارد. آنچه مورد اتفاق نیست، این است که بعضی از دانشمندان از قدیم تا اوایل قرن ۲۰ بر این عقیده‌اند که عامل اجتماعی، مغلوب عامل جغرافیایی است. با مطالعات آگ برن و نیم‌کوف^۱ مشخص شد که زندگی اجتماعی تحت تاثیر تکنیک و فن، اثر عامل جغرافیایی را کم‌رنگ می‌سازد. به یک اعتبار، برپایه‌ی پرورش علمی، عارضه‌های طبیعت به تسلط در می‌آید هرچند که در حال حاضر، نمی‌توان نسبت به اثر کیفی شرایط آب و هوایی (سردسیری، گرم‌سیری، منابع طبیعی، تغییرات فصلی، وضع عوارض طبیعی زمین و طرق ارتباطی، پستی‌ها و بلندی‌های سطحی، شرایط کویری و جنگلی و دریایی) بر روان و شخصیت افراد، قضاوت قطعی کرد.

به هر تقدیر، در تدوین راه‌کارها و فرایندها، به منظور اعمال پرورش‌های دریایی، ضرورت‌ها لحاظ متغیر عوامل طبیعی و جغرافیایی، قابل تعمق می‌باشد.

رویکرد دیگری نیز که در تدوین راه‌ها و فرایندها، با اهمیت تلقی می‌شود، بحث شرایط اجتماعی است که بر شکل‌گیری نوع شخصیت و تمایلات و انگیزه‌های فردی موثر می‌باشند و لازم است تا در انتخاب دریانورد به آن‌ها، توجه شود. در جوامع پویا، که تمایل به جستجو، کنجکاوی، ماجراجویی، کسب تجربه، اعمال شجاعت، استقلال تصمیم‌گیری و تمایل به تحول و تغییرپذیری بالاست، افراد علاقمند به حضور در فضاها، پرتحرک، پریسک و حادثه‌ساز هستند و به عکس، در جوامع ایستا، تمایل افراد به سکون و آرامش است و رغبت فزاینده‌ای به ثبات نشان داده می‌شود.

^۱ - جامعه‌شناسی، ترجمه آریان پور

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

در چنین جوامعی مقاومت در برابر تغییر بالا و هیچ‌گونه میل و انگیزه‌ای برای تکاپو و ریسک‌آزمایی، به چشم نمی‌خورد. طبعاً در چنین جوامعی، نمی‌توان رونق پرداختن به مشاغل و فضاهای حرفه‌ای پرتحرک را مشاهده کرد.

در کُل و با توجه به یافته‌های مطالعاتی فوق می‌توان اظهارنظر کرد، به منظور انتخاب راهکارها و فرایندهای اجرایی، پرسش‌های زیر مطرح و نوع پاسخ به آن‌ها، سرنوشت پرورش دریایی و اثربخش شدن آموزش‌های دریایی را رقم می‌زند.

- شناخت متغیرهای سازنده فضای حرفه‌ی دریانوردی.
- شناخت متغیرهای اثرگذار بر پیش‌زمینه‌های یادگیری و پرورشی افراد.
- شناخت عوامل اساسی زیربنای متغیرهای سازنده فضای حرفه‌ی دریانوردی و پیش‌زمینه‌های یادگیری.
- شناخت عناصر پیوندآور بین درک علمی حاصل از آموزش و نگرش رفتاری حاصل از پرورش.
- آیا مفهوم جوّ و فضای حرفه‌ای دریانوردی واقعیتی تجربه‌پذیر است یا ساخت آن از طریق مجازی امکان‌پذیر می‌باشد؟

۴-۶ پرورش دریایی، فرصت‌ها و تهدیدها

• فرصت‌ها

ایجاد و اجرای طرح برای پرورش دریایی، فرصتی برای تبیین مراتب زیر است:

- فلسفه، اهداف و انتظارات از جامعه‌ی دریانوردی کشور.
- پاداش و ایجاد انگیزه با توجه به نوع کار در دریا.
- وضع روش و مقررات و خط‌مشی‌ها.
- وضع طرح، برنامه و نقشه‌ی کار راه‌های پیشرفت در حرفه دریانوردی.
- ارزیابی عملکرد، کارآیی و پایش و سنجش اثربخشی از حرفه دریانوردی در تولید ناخالص ملی.
- محیط شغلی حرفه دریانوردی.
- نقش، مسوولیت و اختیار در فضای دریانوردی.
- مدیریت، رهبری و اجرا در حوزه دریایی و دریانوردی و امور بندری.
- هدایت آموزش‌های دریایی برپایه‌ی هدف‌گذاری با موضوع دریایی و دریانوردی.
- ارتباط، کار تیمی، انجام امور گروهی و تقویت نظام مشارکت اندیش.
- ارزش‌یابی، نظارت و کنترل.
- تقویت نظام دریانوردی کشور.
- ایجاد پیوند و همبستگی و اتحان رویه‌ی یکدست برای آموزش‌های دریایی کشور و جلوگیری از کار جزیره‌ای و پراکنده‌کاری.
- ایجاد پیوند بین صنعت، آموزش و دریانوردی.

• تهدیدها

- عدم توجه به مناسبات و ایده‌های پرورشی، می‌تواند تهدیدهای زیر را به دنبال داشته باشد:
 - اثر منفی بر ابعاد عاطفی دریانوردان.
 - ریزش منابع انسانی دریانورد از حوزه دریایی کشور و تمایل به ادامه‌ی خدمت در خشکی.
 - وارد آمدن آسیب روانی به دریانوردان.
 - ارتقا و افزایش سطح جوّ رویارویی و مقابله در محیط کار شناور.
 - نظم‌گریزی.
 - خارج شدن از استانداردهای دریانوردی خاصه در بُعد منابع انسانی دریانورد.
 - اختلال در توسعه‌ی ابعاد فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی دریانوردی.
 - ایجاد کُندی در مسیر توسعه‌ی صنایع دریایی.
 - ایجاد بُعد بی‌تعادلی در رفتار دریانوردی.
 - کم‌اثر شدن ابعاد آموزش در بخش رفتاری.
 - افزایش آسیب‌های جسمانی در محیط شناور.
 - به هم‌ریختگی اخلاق حرفه‌ای، تمایلات بین فردی، تمایلات جنسی و تغذیه.
 - بهم‌ریختگی نظم انتظاری و آینده‌بینی.
 - شکل‌گیری ترس از آینده (آینده خود، فرزندان، همسر).
 - بهم‌ریختگی دایم نظم زمان زندگی و فرهنگ زیستی.

۷-۴ وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی دریانورد.

در زمینه‌ی جذب منابع انسانی دریانورد، پیش‌بینی نیازهای آینده و شناسایی توان‌ها و قابلیت‌های بالقوه حایز اهمیت می‌نماید. به عبارتی از بین چهار شاخص مطرح شده (ر.ک. وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی، از زیرمجموعه‌ی ۱-۶، بررسی موضوع جذب منابع انسانی) دو شاخص اول و چهارم از درجه‌ی بیش‌تری نسبت به موارد دوم (ترسیم کار راهه پیشرفت شغلی) و سوم (توسعه‌ی رویکردهای کلی جامعه در خصوص آرایه‌ی آموزش‌های خاص برای پرورش منابع انسانی) برخوردار هستند.

برنامه‌های منابع انسانی که شامل بررسی منابع انسانی با توجه به: «بررسی منابع مهارتی، آموزش، طبقه‌بندی نیازها برای جذب از داخل یا خارج کشور، برنامه‌های حمایتی و روش‌های جذب» می‌شوند. در حوزه‌ی مشاغل دریایی، شرایط و ویژگی‌های خاص خود را دارند. در فضای حرفه‌ای دریانوردی، وجود برنامه‌ی منابع انسانی و طرح‌ریزی برای آن، مستلزم اعمال توجه فوق‌العاده به متغیرهای متعددی است که آحادی از آن‌ها، به شرح زیر است:

- بازار تقاضای کشتی بر اساس اهداف راهبردی شرکت‌های حمل و نقل دریایی.
- بازار و چرخه‌ی حمل و نقل تجاری.
- بازار صادرات و واردات کالا.
- اهداف سازمان‌های ملی متصدی و متولی امور دریایی و شرکت‌های حمل و نقل دریایی (خطمشی‌ها و رویه‌های جذب و به کارگیری).
- رویکردها به آموزش و پرورش منابع انسانی.
- برنامه‌های حمایتی از منابع انسانی دریانورد.
- طول مدت آموزش و زمان بین جذب تا مرحله‌ی اعزام به شناور.
- اسلوب‌ها و روش‌های جذب.

- شرایط محیطی بیرونی (بیرون از سازمان‌های متولی امور دریایی و شرکت‌های حمل و نقل دریایی) و داخلی (درون سازمانی) که بر عملیات جذب تاثیر می‌گذارند.
- تغییرات در بازار تقاضای کار.
- تغییرات در برنامه‌های آموزش.
- کمبودهای مقطعی و نرخ بیکاری موقت.
- نرخ بیکاری غیرموقت.
- پیش‌بینی توسط اداره‌های کاریابی (که در کشور ما متکی بر پیش‌بینی وزارت کار و امور اجتماعی است).
- قوانین کار در حوزه‌ی امور دریایی و دریانوردی.

مجموعه‌ی عوامل فوق را می‌توان در سه دسته معیار متغیر در نظر گرفت: الف) شاخص‌های مهم اقتصادی در حوزه‌ی حمل و نقل دریایی منشعب از برنامه‌ریزی تجاری (واردات و صادرات) کشور که در حوزه‌ی تصمیم‌های دولت و مراکز ذی‌صلاح دولتی (وزارت خانه‌ها هم‌چون وزارت اقتصاد و دارایی، وزارت بازرگانی، وزارت جهاد کشاورزی، وزارت راه، وزارت نفت، شرکت‌های پتروشیمی و گاز) اتخاذ می‌شود.

ب) قابلیت توأمان «جذب» و «نگهداری» منابع انسانی دریانورد در شرکت‌ها و سازمان‌های دریایی - دریانوردی، و

ج) سطح توجه به نیازمندی‌های «حرفه دریانوردی»^۱ - آموزش و پرورش، احساس مسوولیت در کار، تسلط به زبان انگلیسی، ظرفیت و استعداد یادگیری کارکنان، دوره‌های آماده‌سازی و روش‌ها برای حفظ انگیزه‌های کارکنان دریایی .

^۱ - سطح توجه به نیازمندی‌های یک شغل و یا یک حرفه، بحث بسیار مهمی است که در مدیریت کانون‌های شغلی - حرفه‌ای مطرح می‌باشد. این که یک شغل نیازمند چه چیز است، از جمله‌ی ضرورت‌هایی است که مدیران ارشد کانون‌های شغلی باید بدانند. نیازمندی‌های هر شغل، خاص همان شغل است و نمی‌توان، نیازمندی‌های یک شغل را، از یک حوزه‌ی شغلی دیگر اقتباس کرد. کمیته‌ی توسعه‌ی اقتصادی ایالات متحده در این زمینه، مطالعات گسترده‌ای انجام داده است.

در حوزه‌ی دریانوردی، وجود برنامه‌ی مشخص برای جذب منابع انسانی دریانورد، توأم با شناخت شرایط محیطی و محاطی کار و حرفه دریانوردی و همچنین جاری سازی آن به فرایندهای جذب، باید در نظر گرفته شود. به عبارتی، مسأله‌ی جذب را در حرفه دریانوردی، نمی‌توان، جدای از مسایل مرتبط (شرایط محیطی و محاطی کار) دید. بر این اساس، هنگامی که، در خصوص جذب منابع انسانی در حوزه دریانوردی سخن به میان می‌آید، به مجموعه عوامل مطرح شده در فوق (گزاره‌های الف، ب و ج) می‌باید به عنوان کانونی‌ترین محورهای توجه نگریست.

امروزه و بنا به وجود ملاحظات و تاکیدهای خاص، که شرح آن‌ها، در زیر خواهد آمد و همچنین توجه به مجموعه عوامل برشمرده شده در فوق، تدوین «استراتژی منابع انسانی»، از جمله‌ی ضرورت‌ها و به مثابه‌ی رکن اساسی بهبود عملکرد در سازمان‌ها و آینده‌نگری محسوب می‌شود.

ملاحظات و تاکیدهای خاص مورد نظر، به این شرح هستند:

• موضوع‌های متأثر از شرایط نوین تجارت جهانی که سطح بالایی از کارکنان و افراد شاغل را با

مقوله‌ی «بازنشستگی پیش از موعد» مواجه می‌سازد و خواهی نخواهی، دریانوردان را نیز دربرمی‌گیرد.

این موضوع، هرچند که در سطح بین‌المللی مطرح است و شمول آن، بیش‌تر متوجه کشورهای است که

دارای سطح شغلی بالایی در این حوزه هستند، لیکن نمی‌توان سرایت اثرهای جانبی آن را بر حوزه‌های

شغلی ملّی نادیده گرفت.

• ریزش منابع انسانی دریانورد به لحاظ سختی و شرایط کار در دریا، هرچند که از حیث برنامه‌ریزی

هنوز به نتایج کاربردی نرسیده است.

• افزایش هزینه‌های آموزشی برای پرورش و تربیت دریانورد که خاصه از زمان اجرای کنوانسیون

STCW ۹۵ سال ۲۰۰۲ میلادی تمامی کشورهای تامین‌کننده منابع انسانی دریانورد با آن مواجه شده‌اند.

• کاهش نرخ جذب منابع انسانی دریانورد به لحاظ عدم توازن مالی بین هزینه‌های آموزشی و عمر

مفید شغلی و درآمد.

• موضوع بازنگری مجدد (۲۰۰۸ میلادی) بر استانداردهای آموزشی از سوی STCW که صرف‌نظر از

اهمیت مثبت آن در بخش کیفیت آموزش‌ها، می‌باید خود را برای مقابله با اثرات احتمالی بر نرخ جذب و

به‌کارگیری دریانوردان که «کاهش» را به دنبال دارد، آماده کرد.

• شرایط خاص مربوط به سختی کار دریا، که در حوزه‌ی دریانوردی، از اثرگذاری بالایی در کاهش

نرخ ادامه‌ی اشتغال دریانوردان، به محض نایل آمدن به رده‌های بالا (فرماندهی و سرمهندسی و یا

افسر مهندسی یا عرشه) و کسب تجربه‌ی محیطی، برخوردار است. این دسته از منابع انسانی آموزش دیده

برای «کار دریا»، بر اساس سختی کار دریا و دوری از خانواده خواهان تصدی مشاغل در خشکی می‌شوند.

پرداختن به ملاحظه‌ها، دقایق و تاکیدهای فوق، ضرورت توجه به موضوع «استراتژی منابع انسانی» را

پیش روی سازمان‌های دریایی (در کشور ما، سازمان بنادر و کشتی‌رانی) و شرکت‌های حمل و نقل دریایی

(در کشور ما، مجموعه شرکت ملی نفتکش و شرکت (گروه) کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران) قرار می‌دهد.

۵- یافته‌های پژوهش (بحث در باره پرسش‌های تحقیق).

۱-۵ آیا پتانسیل لازم جهت جذب و تربیت منابع انسانی دریانورد در کشور وجود دارد؟

پتانسیل‌های لازم به منظور جذب منابع انسانی دریانورد شامل عناصری به شرح زیر است.

- نظام آموزش بر اساس نیاز شغل که مشتمل بر المان‌هایی هم‌چون متون علمی، استانداردهای

آموزشی، نظام آموزشی و اسناد همکاری‌های آموزشی در سطح ملی و بین‌المللی.

در حوزه‌ی آموزش‌های دریایی به عنوان یک سیستم آموزشی تجربه شده برای طراحی، تدوین و

ارزیابی فوق‌العاده حایز توجه است. این بخش حاوی زیربخش‌هایی برای برنامه‌ریزی آموزشی و

طراحی مفاد درسی، تدوین و تهیه کتب و منابع، وضع استانداردها، ارزیابی و اصلاح دوره‌های آموزشی

و مفاد درسی و روش‌های آموزش می‌باشد.

• مفهوم استاندارد برای آموزش حرفه و آموزش‌های تخصصی

Specialty training standard، استاندارد آموزش دوره Course training standard و مدارک

دریانوردی حایز اهمیت است.

- خط‌مشی‌ها و روش‌ها

- نظام بودجه و امور مالی

- منابع و امکانات (وجود مراکز آموزشی، سیستم آزمون و انتخاب، ابزار کارگاهی و وسایل

(سیمپلاتور - شبیه‌سازها)، هیئت‌های علمی، موازین و استانداردها و سامانه‌ها برای صدور

گواهینامه‌های قابلیت، کارآیی و شناسایی.

- طراحی سیستم در نظام که شامل سامانه برای تعیین نیازهای آموزشی، تعیین کادر علمی،

ارزیابی و مدیریت برای هدایت سیستم در حوزه‌ی دریانوردی.

- طبقه‌بندی مشاغل و ارزیابی حرفه‌ای.

- وجود سازمان آموزشی تک منظور - چند منظوره.

- وجود مدیریت و بهبود مستمر در آموزش

- وجود سامانه برای حفظ چرخه‌ی طراحی

با توجه به مبانی فوق، کشور ما، از حیث «شکلی» برخوردار از امکانات و ملزومات فوق می‌باشد و

به‌طور طبیعی، وجود کیش در تقاضای کشور به توسعه‌ی امور دریایی و دریانوردی و جذابیت حمل و نقل

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

دریایی، همچنین شرایط خاص این حرفه به لحاظ شرایط سختی کار و ضرورت تسهیل سازی امور حرفه‌ای - شغلی و تقویت جوّ سازمانی، تلاش‌های مستمر برای توسعه افزایی «محتوای آموزشی» از طریق پرورش اساتید و تقویت منابع درسی و آموزشی و تامین امکانات، به صورت مستمر در دستور کار مدیران و برنامه‌ریزان این حوزه قرار دارد.

عناصر و امکانات آموزشی کشور شامل مصادیق زیر می‌باشد.

آموزشگاه‌های دریایی ایران

مؤسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران

دانشگاه صنعتی امیرکبیر

دانشکده کشتی سازی و صنایع دریایی

دانشگاه صنعتی مالک اشتر - مجتمع علوم و فناوری دریایی

دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم دریایی خارک

دانشگاه علوم و فنون دریایی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران شمال

دانشگاه علوم و فنون دانشگاه سپاه (ندسا) (مازندران - چالوس)

دانشگاه خلیج فارس - دانشکده مهندسی کشتی سازی (بوشهر)

دانشگاه صنعتی شریف - دانشکده مکانیک - گروه مهندسی دریا

آموزشگاه ملوانی محمود آباد (وابسته به شرکت ملی نفتکش)

مؤسسه آموزشی تحقیقاتی وزارت دفاع

مؤسسه آموزشی علوم و فنون دریایی کیش

دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر

دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر

دانشگاه صنعت نفت

دانشگاه علوم دریایی وابسته به دانشگاه تربیت مدرس

دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار

این دانشگاه در سال ۱۳۵۵ با همکاری دانشگاه SOUTH HAMPTON انگلستان و دانشگاه سیستان و بلوچستان (تحت عنوان دانشکده دریانوردی و علوم دریایی چابهار) جهت تربیت نیروی متخصص ناوگان دریایی کشور تاسیس شد و مدیریت و راهبری آن توسط پرسنل و مدرسین انگلیسی انجام می‌گرفت. در سال ۱۳۵۷ با پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی ایران عمده امور به استادان ایرانی محول شد. تاکنون ۲۵ دوره دانشجویی در رشته دریانوردی عرشه و ۱۱ دوره مکانیک کشتی از طریق کنکور سراسری به این دانشگاه وارد شدند.

در حال حاضر ۱۹ دوره از دانشجویان عرشه و ۳ دوره از دانشجویان مکانیک کشتی و ۸ دوره از دانشجویان مدیریت بازرگانی دریایی فارغ التحصیل و جذب بازار کار داخلی، بین‌المللی، ارگان‌های دریایی کشور و شرکت‌های کشتیرانی شده‌اند.

در حال حاضر ۵ دوره دانشجویی دریانوردی، ۴ دوره دانشجویی مکانیک کشتی و ۱۱ دوره مدیریت و بازرگانی دریایی در حال تحصیل می‌باشند.

این دانشگاه در سال ۱۳۸۱ از دانشگاه سیستان و بلوچستان منفک گردید و به‌عنوان یک مرکز آموزش عالی دریانوردی و علوم دریایی مستقل کار خود را تا سال ۱۳۸۴ ادامه داد و از تیر ماه سال ۱۳۸۴ از مرکز آموزش عالی به دانشگاه ارتقاء یافت و رشته‌های جدید مهندسی کشتی‌سازی، مهندسی الکترونیک و مخابرات دریایی و مهندسی شیلات نیز به رشته‌های قبلی اضافه گردید.

در حال حاضر تمام دروسی که قبلاً توسط استادان خارجی تدریس می‌شد اینک توسط استادان ایرانی منجمله فارغ‌التحصیلان ممتاز این دانشگاه که دکتری خود را با استفاده از بورس همین دانشگاه از خارج از کشور اخذ نموده‌اند ارایه و مدیریت می‌شود.

این دانشگاه در حال حاضر به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های تخصصی و قطب آموزش و پژوهش صنعت دریانوردی و علوم دریایی ایران و خاورمیانه بوده و دارای ۳ دانشکده و حدود ۳۰۰۰ نفر دانشجویی در حال تحصیل دارد:

۱- دانشکده مهندسی دریا:

- کارشناسی دریانوردی (عرشه)
- کارشناسی مهندسی کشتی (موتور)
- کارشناسی مهندسی کشتی سازی
- کارشناسی مهندسی الکترونیک و مخابرات دریایی
- کاردانی ناوبری
- کارشناسی ارشد دریانوردی - حمل و نقل دریایی
- کارشناسی ارشد دریانوردی - بندر و کشتیرانی

۲- دانشکده علوم دریایی :

- کارشناسی مهندسی منابع طبیعی (گرایش شیلات)
- کارشناسی فرآوری محصولات شیلاتی
- کارشناسی تکثیر و پرورش آبزیان
- کارشناسی زیست شناسی (گرایش دریا)
- ۳- دانشکده مدیریت و حمل و نقل دریایی:
- کارشناسی مدیریت بازرگانی دریایی
- کارشناسی مدیریت بازرگانی دریایی (گرایش گمرکی)
- کارشناسی مدیریت بازرگانی دریایی (گرایش بندر و کشتیرانی)
- کارشناسی مدیریت بازرگانی دریایی (گرایش مناطق ویژه)
- کارشناسی علوم اقتصادی - اقتصاد بازرگانی
- کارشناسی مترجمی زبان انگلیسی
- کارشناسی ارشد مترجمی زبان انگلیسی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۴- گروه‌های آموزشی مستقل:

- گروه آموزشی علوم پایه

- گروه آموزشی معارف اسلامی

گروه‌های مذکور به کلیه دانشکده‌ها خدمات آموزشی ارائه می‌نمایند.

۵- رشته‌های جدید التاسیس:

رشته‌های زیر اخیراً و در سالهای ۱۳۸۵ و ۱۳۸۶ به تصویب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری رسیده و

فعالیت خود را آغاز نموده است.

کارشناسی ارشد:

- حمل و نقل دریایی

- بندر و کشتیرانی

- مترجمی زبان

کارشناسی :

- زیست‌شناسی دریا

- اقتصاد و بازرگانی

- مهندسی عمران گرایش سازه دریایی

- فرآوری محصولات شیلاتی

- تکثیر و پرورش آبزیان

کاردانی:

- ناوبری

تعداد کل رشته‌های تحصیلی دانشگاه ۲۳ رشته می باشد.

پردیس جدید (صد هکتاری) دانشگاه:

پردیس جدید دانشگاه در بین چابهار و کنارک جنب کارخانه آب شیرین کن کنارک در اراضی شهر جدید

تیس قرار دارد و دارای بخش‌های زیر است.

۱- اردوگاه پیامبر اعظم (ص)

۲- دانشکده شیلات و آبزیان

۳- مرکز تحقیقات علوم دریایی چابهار-کنارک

مراکز تحقیقاتی و گروه‌های پژوهشی دانشگاه چابهار:

الف-مرکز تحقیقات زمین شناسی :

۱- گروه پژوهشی زمین شناسی دریایی-رسوب شناسی

۲-گروه پژوهشی مورفولوژی سواحل و پوسته اقیانوسی.

ب-مرکز تحقیقات علوم زیستی دریای عمان:

۱-گروه پژوهشی زیست دریا

۲-گروه پژوهشی فناوری دریا.

ج-مرکز تحقیقات اقتصاد و مدیریت بازرگانی:

۱-گروه پژوهشی اقتصاد و بازرگانی

۲- گروه پژوهشی مدیریت بازرگانی.

د- گروه پژوهشی زبان و ادبیات انگلیسی .

کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌ها:

یکی از مهمترین ملزومات رشته‌ها مرتبط با صنعت دریانوردی، کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های لازم و مجهز به آخرین امکانات روز است که به واسطه آن به‌توان آموزش‌های لازم را به دانشجویان منتقل کرد. لیست کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های موجود در دانشگاه دریانوردی به شرح زیر است.

۱. آزمایشگاه ترمودینامیک (سیستم پمپ گرمایش - سیستم یخچال)

۲. آزمایشگاه انتقال حرارت (معتدل حرارتی، انتقال حرارت)

۳. آزمایشگاه مکانیک سیالات (کمپرسور هوا، سیستم تست پمپ‌های سری و موازی)

۴. آزمایشگاه‌های سیستم الکتریکی (موتورهای القایی، موتور DC و سنگرون و ترانسفورماتورهای سه فاز)

۵. آزمایشگاه مبانی مهندس برق (اسیلوسکوپ ، منبع تغذیه ، سیگنال ژنراتور)

۶. آزمایشگاه فیزیک (۱)

۷. آزمایشگاه مقاومت و مصالح (سیستم تست یونورسال - تست پیچش - تست ضربه)

۸. کارگاه جوشکاری

۹. کارگاه ورقکاری و لوله‌کشی

۱۰. کارگاه نجاری

۱۱. کارگاه ریخته‌گری

۱۲. کارگاه موتورهای دیزل (در حال آماده شدن)

۱۳. کارگاه آتش‌نشانی

۱۴. کارگاه ملوانی

۱۵. کارگاه وسایل کمک‌ناوبری

۱۶. آزمایشگاه کمک‌های اولیه

در حال حاضر دو واحد آزمایشگاه زبان، یکی در دانشکده علوم دریایی و بخش زبان انگلیسی و دیگری در دانشکده مهندسی دریا فعال می‌باشند که هرکدام دارای مجموعه وسیعی از نوارها و CDها و کتب آموزش زبان انگلیسی می‌باشند. آزمایشگاه‌های زبان علاوه بر کلاس‌های رسمی، جهت برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آزاد و فوق برنامه توسط دانشجویان مورد استفاده قرار می‌گیرند.

با توجه به توسعه در بخش غیر دریایی باید اذعان داشت که توسعه وسیع دانشگاه چه در حوزه مساحت، امکانات و تأسیسات و رشته‌های دانشگاهی کاملاً متمرکز بخش غیر دریایی است و به‌عنوان قطب مرکزی که می‌توانست امروز بخش وسیعی از نیازهای منابع انسانی را تربیت نموده و یا صادر نماید، از هدف اصلی خود دور مانده است. به طوری که تعداد دانشجویان رشته‌های ناوبری، مهندسی کشتی در سالهای اخیر با دوره‌های پیش در یک اندازه قرار دارند.

– موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران

موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران با هدف دستیابی و نیل به مرز خودکفایی در امر آموزش منابع انسانی متخصص دریانورد در سال ۱۳۶۸ تاسیس گردید و با همت راسخ و دستان توانمند نیروهای متخصص و متعهد داخلی در حال حاضر علاوه بر برگزاری دوره‌های آموزشی دریانوردی براساس مفاد کنوانسیون بین‌المللی STCW 95، دوره‌های کاربردی مختلفی را نیز برای دست‌اندرکاران صنعت دریانوردی اعم از شاغلان در دریا و یا خشکی طراحی و اجرا می‌نماید.

این موسسه عضو انجمن بین‌المللی دانشگاه‌های دریانوردی (IAMU) بوده و در لیست مراکز آموزشی معتبر سازمان جهانی دریانوردی (IMO) قرار دارد. موسسه آموزشی کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران با هدف آموزش دریانوردان توانمند مورد نیاز ناوگان تجاری ملی به منظور افزایش بهره‌وری و اجرای استانداردهای ملی و بین‌المللی ایمنی، امنیتی و زیست محیطی در سال ۱۳۶۹ تاسیس گردید.

در دهه ۸۰ و با عنایت به تغییرات به‌وجود آمده در صنعت دریانوردی، به‌خصوص کشتیرانی، دامنه فعالیت‌های موسسه، مورد بازنگری قرار گرفت و آموزش کارکنان خشکی صنعت دریانوردی، به‌خصوص کارکنان شرکت‌های کشتیرانی و شرکت‌های عملیات بندری و لجستیک به دامنه فعالیت‌ها اضافه گردید. در این راستا با استفاده از بازخورد بدست آمده از دریانوردان و صنعت دریانوردی و با عنایت به تقاضاهای جدید محیط عملیاتی دینامیک صنعت کشتیرانی و همچنین با آگاهی از تغییرات سریع در این صنعت، موسسه راهبرد "پاسخگویی سریع" به نیازهای آموزشی صنعت، از طریق بازنگری دایمی دوره‌های آموزشی جاری و "انعطاف‌پذیری" در طراحی و اجرای دوره‌های جدید را اتخاذ نموده است.

فعالیت‌های آموزشی موسسه را می‌توان به دو گروه اصلی آموزش‌های دریانوردان و کارکنان خشکی و ۷ گروه فرعی بشرح ذیل تقسیم نمود:

۱- دوره‌های بلندمدت (معادل کارشناسی) دریانوردی.

۲- دوره‌های تکمیلی افسران.

۳- دوره‌های جانبی (الزامی - کاربردی).

۴- دوره‌های کوتاه مدت کاربردی دریانوردی.

۵- دوره‌های عملیات بندری و لجستیک.

سالانه به‌طور متوسط ۴۹۰۰ فراگیر در ۳۴۰ دوره آموزشی موسسه (کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت) که در مراکز آموزشی تهران و بوشهر برگزار می‌گردد شرکت می‌نمایند. (حدوداً ۴۷۰ هزار نفر ساعت). علاوه بر طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی، در طی سالیان گذشته موسسه پروژه‌های تحقیقاتی کاربردی متعددی را در زمینه دریانوردی اجرا نموده است.

موسسه دارای ۳۰ عضو هیئت علمی پیوسته می‌باشد که ۲۴ نفر آنها برخوردار از تجربه خدمت بر روی کشتی‌های تجاری اقیانوس پیما (در سمت‌های فرمانده، سرمهندس یا افسر الکترونیک و مخابرات درجه ۱) و داری مدرک فوق لیسانس در رشته‌های دریانوردی مرتبط می‌باشند. مضافاً حدود ۵۰ نفر عضو هیئت علمی وابسته نیز با موسسه همکاری می‌نمایند.

مقررات آموزشی:

کلیه دوره‌های آموزشی که طبق مفاد کنوانسیون بین‌المللی STCW اجرا می‌گردد مورد تایید و تحت نظارت سازمان بنادر و کشتیرانی می‌باشد. داوطلبان و فراگیران دوره‌های مذکور ملزم به رعایت کلیه ضوابط ابلاغی سازمان بنادر و کشتیرانی از قبیل شرایط ورود به دوره، ساعات غیبت مجاز و نمره قبولی می‌باشند.

گروه‌های آموزشی موسسه بشرح ذیل عبارتند از:

۱- گروه آموزشی عرشه.

۲- گروه آموزشی موتور.

۳- گروه آموزشی الکترونیک و مخابرات.

۴- گروه آموزشی عملیات بندری و لجستیک.

۵- گروه آموزشی عمومی.

دوره‌های آموزشی موسسه در دو مرکز به‌نام‌های مرکز آموزش تهران و مرکز آموزش بوشهر اجرا می‌شود.

تعداد کلاس درس (نظری):

۱۸ باب (ظرفیت ۴۵۲ نفر).

سایر امکانات:

- سالن کنفرانس ۵۰ نفره.

- کارگاه ارتباطات ماهواره ای دریائی.

- کارگاه رادار دریائی.

- کارگاه کامپیوتر.

- لابراتور زبان انگلیسی (۲۰ نفره).

- کارگاه برق و الکترونیک دریائی.

- کارگاه آموزشی سیستم‌های سرماساز.

- سامانه شبیه‌ساز راهبری و هدایت کشتی.

- سامانه شبیه‌ساز رادار و آرپا (۴ عدد).

- سامانه شبیه‌ساز موتور اصلی و ماشین‌آلات فرعی کشتی.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- سامانه شبیه ساز نقشه های الکترونیک (ECDIS).

- سامانه شبیه ساز ارتباطات ماهواره ای دریائی (GMDSS).

- سامانه شبیه ساز جابه‌جایی کالای مایع (تانکرها).

- سامانه شبیه ساز هیدرولیک و پنیوماتیک.

- کتابخانه (شامل حدود ۱۵۰۰ عنوان کتاب تخصصی).

تعداد کلاس درس (نظری): ۱۰ باب (ظرفیت ۲۴۰ نفر).

خوابگاه: ظرفیت ۱۸۰ نفر.

سایر امکانات:

- لابراتوار برق و الکترونیک .

- لابراتوار زبان انگلیسی (۳۰ نفر) .

- کارگاه کامپیوتر.

- کتابخانه (شامل حدود ۱۲۷۰ عنوان کتاب تخصصی).

- کارگاه/ محوطه اطفای حریق .

- کارگاه/ محوطه شناور بقاء و قایق نجات .

- کارگاه فنون بقاء در دریا .

- کارگاه مهارت در فنون عرشه (ملوانی) .

- سامانه شبیه ساز هیدرولیک و پنیوماتیک .

دوره های آموزشی دریایی:

فرماندهی GT>3000:

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۲ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می‌گردد و به تایید سازمان بنادر و

کشتیرانی رسیده است.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف فرماندهی بر روی کشتی‌های تجاری در سفرهای نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۱- دارای گواهینامه شایستگی دریانوردی معتبر افسر اولی ($GT < 3000$).

۲- انجام ۴۲ ماه خدمات دریائی بعنوان افسر ناوبر مسئول نگهبانی ($GT < 500$).

مواد آموزشی دوره:

۱- حقوق و تجارت دریائی.

۲- دانش مهندسی.

۳- شفاهی.

۴- تعمیرات برنامه ریزی شده (PM).

۵- برنامه های کامپیوتری کشتیرانی.

مدت دوره:

۲۲۱ ساعت

افسر اولی $GT > 3000$:

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۲ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسئولیتهای افسر اولی بر روی کشتیهای تجاری در سفرهای

نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای گواهینامه شایستگی دریانوردی معتبر افسر دومی ($GT < 500$).

۲- انجام ۱۸ ماه خدمات دریائی در سمت افسر ناوبر مسوول نگهبانی ($GT < 500$).

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

مواد آموزشی دوره:

- ۱- ناوبری سطحی و ساحلی.
 - ۲- ناوبری نجومی و اقیانوسی.
 - ۳- تعادل و پایداری کشتی.
 - ۴- ساختمان کشتی.
 - ۵- تجهیزات کمک ناوبری الکترونیکی و قطب نماها.
 - ۶- دانش مهندسی.
 - ۷- کار با کالا و بارچینی.
 - ۸- هواشناسی و اقیانوس شناسی.
 - ۹- حقوق و تجارت دریائی.
 - ۱۰- شفاهی.
 - ۱۱- هدایت و راهبری کشتی.
- مدت دوره: ۷۵۰ ساعت

افسر دومی GT>3000:

این دوره طبق مفاد مقرر ۱/۲ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسوولیت‌های افسر ناوبر مسوول نگهداری بر روی کشتی‌های

تجاری در سفرهای نامحدود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

شرایط ورود به دوره:

۱- دیپلم ریاضی و فیزیک.

۲- حداقل ۱۸ سال سن.

مواد آموزشی دوره:

۱- ناوبری ساحلی و سطحی.

۲- ناوبری نجومی و اقیانوسی.

۳- تعادل و پایداری کشتی.

۴- ساختمان کشتی.

۵- سیستم‌های الکترونیکی کمک ناوبری.

۶- هواشناسی.

۷- کار با کالا و بارچینی.

۸- نگهبانی.

۹- ناوبری کور.

۱۰- شرایط اضطراری، جستجو و نجات.

۱۱- شفاهی.

۱۲- زبان انگلیسی دریایی.

۱۳- هدایت و راهبری کشتی.

مدت دوره: ۴ سال (۸ ترم تحصیلی)

ملوانی عرشه $GT > 500$:

این دوره طبق مفاد مقرر ۴/۲ کنوانسیون بین‌المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف ملوان عضو تیم نگهداری پل فرماندهی

شرایط ورود به دوره:

دارای حداقل ۱۲ ماه خدمات دریایی در بخش عرشه کشتیهای تجاری ($GT < 500$)

مواد آموزشی دوره:

۱- سکانداری کشتی.

۲- نگهداری دیداری و شنیداری.

۳- کمک به استقرار یک نگهداری ایمن.

۴- وسایل و روشهای اضطراری.

۵- ارتباطات داخلی.

۶- ملوانی.

۷- روشهای حفاظت از محیط زیست.

۸- زبان انگلیسی دریائی.

مدت دوره: ۲۰۰ ساعت

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۳ کنوانسیون بین‌المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسوولیت‌های سرمهندس بر روی کشتیهای تجاری در

سفرهای نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای گواهینامه شایستگی دریانوردی معتبر مهندس دوم ($3000 < KW$).

۲- انجام حداقل ۴۲ ماه خدمات دریایی بعنوان مهندس مسوول نگهبانی ($3000 < KW$).

مواد آموزشی دوره:

۱- مقررات دریانوردی.

۲- بیمه های دریائی.

۳- مدیریت منابع انسانی.

۴- روشهای اضطراری.

۵- ترکیب حفظ نگهبانی در موتورخانه.

مدت دوره: ۶۰ ساعت

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۳ کنوانسیون بین المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان

بنادر و کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسئولیت‌های مهندس دوم بر روی کشتی‌های تجاری در

سفرهای نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای گواهینامه شایستگی دریانوردی معتبر مهندس سوم ($KW < 750$).

۲- انجام حداقل ۱۸ ماه خدمات دریائی در سمت مهندس مسئول نگهبانی ($KW < 750$).

مواد آموزشی دوره:

۱- الکتروتکنولوژی.

۲- ترمودینامیک و انتقال حرارت.

۳- مکانیک کاربردی.

۴- دانش مهندسی عمومی.

۵- دانش مهندسی موتور.

۶- ساختمان کشتی.

۷- آرشیتکت دریائی.

۸- آزمایشگاه (عمومی، برق، کنترل، سوخت).

۹- کارگاه عمومی.

۱۰- وظایف و مسوولیت‌های نگهبانی.

۱۱- روش‌های ایمن انجام کار.

مدت دوره: ۱۰۰۰ ساعت

این دوره طبق مفاد مقرر ۱/۳ کنوانسیون بین‌المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان بنادر و

کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسوولیت‌های مهندس مسئول نگهداری موتورخانه بر روی

کشتی‌های تجاری در سفرهای نامحدود.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای مدرک دیپلم ریاضی و فیزیک.

۲- حداقل ۱۸ سال سن.

مواد آموزشی دوره:

۱- الکتروتکنولوژی و الکترونیک دریائی.

۲- رسم مهندسی.

۳- استاتیک، دینامیک و مقاومت مصالح.

۴- ترمودینامیک و انتقال حرارت.

۵- مکانیک سیالات و هیدرولیک.

۶- دانش مهندسی عمومی.

۷- دانش مهندسی موتور.

۸- آرشیتکت دریائی و ساختمان کشتی.

۹- کارگاه و آزمایشگاه.

۱۰- وظایف و مسوولیت‌های نگهداری.

۱۱- زبان انگلیسی دریانوردی و روش‌های ایمن انجام کار.

مدت دوره:

۴ سال (۸ ترم تحصیلی)

ملوانی موتورخانه $KW > 750$

این دوره طبق مفاد مقرر ۴/۳ کنوانسیون بین‌المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان بنادر و

کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف ملوان عضو تیم نگهداری موتورخانه

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای مدرک حداقل دیپلم.

۲- انجام حداقل ۱۲ ماه خدمات دریائی در موتورخانه کشتی‌های تجاری ($KW < 750$)

مواد آموزشی دوره:

۱- روش‌های انجام نگهداری در موتورخانه.

۲- روش‌های انجام ایمن کار.

۳- روش‌های حفاظت از محیط زیست.

۴- ارتباطات داخلی.

۵- کارکرد ایمن دیگ‌های بخار.

۶- زبان انگلیسی تخصصی.

مدت دوره: ۱۲۰ ساعت

مهندسی الکترونیک و مخابرات درجه ۱:

این دوره طبق مفاد مقرر ۴/۳ کنوانسیون بین‌المللی STCW اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان بنادر و

کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف ملوان عضو تیم نگهداری موتورخانه

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای مدرک حداقل دیپلم.

۲- انجام حداقل ۱۲ ماه خدمات دریایی در موتورخانه کشتی‌های تجاری ($750 < KW$)

مواد آموزشی دوره:

۱- روش‌های انجام نگهداری در موتورخانه.

۲- روش‌های انجام ایمن کار.

۳- روش‌های حفاظت از محیط زیست.

۴- ارتباطات داخلی.

۵- کارکرد ایمن دیگ‌های بخار.

۶- زبان انگلیسی تخصصی.

مدت دوره:

۱۲۰ ساعت

مهندسی الکترونیک و مخابرات درجه ۲:

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۴ کنوانسیون بین‌المللی STCW و مقررات رادیویی ITU اجرا می‌گردد و مورد تایید سازمان بنادر و کشتیرانی می باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف و مسوولیت‌های مهندس الکترونیک و مخابرات بر روی کشتی‌های تجاری.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای حداقل مدرک دیپلم ریاضی و فیزیک.

۲- حداقل ۱۸ سال سن.

مواد آموزشی دوره:

۱- ریاضیات مهندسی.

۲- الکترونیک.

۳- اصول برق و ماشین‌های برقی.

۴- کنترل و ابزارهای اندازه گیری.

۵- ارتباطات رادیویی دریایی.

۶- اصول سامانه‌های الکترونیکی ناوبری.

۷- ماشین آلات موتورخانه کشتی.

۸- فن آوری رادارهای دریایی.

۹- میکروپروسورها و سامانه‌های میکروپروسوری.

۱۰- زبان انگلیسی تخصصی.

مدت دوره: ۴ سال (۸ ترم تحصیلی)

اپراتوری عمومی GOC

این دوره طبق مفاد مقرر ۲/۴ کنوانسیون بین‌المللی STCW و مقررات رادیویی ITU اجرا می‌گردد و مورد

تایید سازمان بنادر و کشتیرانی می‌باشد.

هدف آموزشی دوره:

کسب توانمندی لازم جهت انجام وظایف اپراتوری عمومی بر روی کشتی‌های تجاری یا در ایستگاه‌های ساحلی.

شرایط ورود به دوره:

۱- دارای حداقل مدرک دیپلم و دانش پایه زبان انگلیسی.

۲- حداقل ۱۸ سال سن.

مواد آموزشی دوره:

۱- سامانه و زیرسامانه‌های GMDSS.

۲- ارتباطات رادیویی جستجو و نجات.

۳- پیشگیری از ارسال اشتباهی پیام اضطراری رادیویی.

۴- سامانه‌های اعلام موقعیت کشتی.

۵- خدمات پزشکی رادیویی.

۶- زبان انگلیسی تخصصی.

۷- خدمات رادیویی اضطراری.

۸- خطرات دستگاه‌های رادیویی.

مدت دوره: ۹۰ ساعت

دانشگاه آزاد واحد خارک :

مجوز تاسیس دانشگاه آزاد خارک در سال ۱۳۶۷ صادر شد و در سال ۶۸ با پذیرش دانشجو در رشته مهندسی دریانوردی کار خود را آغاز کرد. این دانشگاه در کنار دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی چابهار برای اولین بار در کشور در مقطع کارشناسی ارشد رشته دریانوردی اقدام به پذیرش دانشجو خواهد کرد. قابل گزارش است که هم اکنون این دانشگاه در رشته‌های ذیل در مقطع کارشناسی دانشجو می‌پذیرد.

- ناوبری

- مدیریت و کمیسر دریایی

- مدیریت بازرگانی دریایی

هم‌چنین در سال گذشته ۴۸ دانشجو در این دانشگاه در هر یک از رشته‌های مذکور پذیرش شده‌اند که در سال ۸۷ این ظرفیت در هر رشته به ۶۰ الی ۷۰ نفر خواهد رسید. با حذف ماده ۹ نظام وظیفه که بر اساس آن دانشجویان رشته ناوبری بورسیه کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، شرکت ملی نفتکش ایران و یا سازمان بنادر و کشتیرانی از خدمت سربازی معاف و تنها ۲ الی ۳ ماه دوره آموزشی را می‌گذرانند پیش بینی می‌شود که دانشجویان انگیزه کمتری جهت اقدام به تحصیل در این رشته‌ها داشته باشند.

بر طبق گزارشات ارایه شده از دفتر مدیریت این دانشگاه و طی مذاکرات انجام شده با سازمان بنادر و کشتیرانی خرید ۲ تا ۳ فروند کشتی تحقیقاتی با همکاری ارگان‌های دریایی و دانشگاه‌ها به طور جدی در حال پیگیری است. افزون بر این، نوعاً این شناورهای تحقیقاتی دو منظوره خواهند بود تا در کنار بحث آموزش که هدف اصلی تهیه این شناورها است به منظور تامین بخشی از هزینه‌های نگهداری در بخش تجاری نیز فعالیت نمایند.

دانشگاه آزاد خارک در حال حاضر تنها واحدی است که موفق به اخذ گواهینامه استاندارد ISO ۲۰۰۰ و ISO ۹۰۰۱ در مدیریت کیفیت شده است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

دریافت این استانداردها باعث شده واحد خارک در میان شرکت‌های کشتیرانی ایران از اعتبار مناسبی برخوردار شود و از همین رو بسیاری از دانشجویان این واحد در هنگام تحصیل شانس استفاده از شرایط بورس این شرکت‌های کشتیرانی را دارند.

دانشگاه آزاد واحد خارک در واقع یک دانشگاه دریانوردی و دریایی دارای ۴ رشته دریایی و دریانوردی می‌باشد:

- مدیریت و کمیسر دریایی
- مدیریت بازرگانی دریایی
- مهندسی دریانوردی
- مدیریت صنعتی

با توجه به اینکه سه رشته اول در هیچ یک از واحدهای دیگر دانشگاه آزاد ارایه نمی‌شود لذا این دانشگاه را علی‌رغم توسعه اندک می‌توان تنها دانشگاه آزاد اسلامی دریایی نامید. از همین روی تمرکز توسعه بخش‌های دریایی نیز در این دانشگاه از مزیت‌های آن محسوب می‌شود.

در همین راستا با برنامه‌ریزی‌های انجام شده در دانشگاه آزاد اسلامی خارک در آینده‌ای نزدیک رشته‌های مهندسی با گرایش موتور و مهندسی نفت پیشرفته که با توجه به نیاز منطقه و بازار کار برنامه‌ریزی شده در این واحد دانشگاهی راه اندازی خواهد شد. شایان توجه است که در حدود ۸۰۰ دانشجو در چهار رشته در این واحد تحصیل می‌کنند که از این تعداد دانشجو در حدود ۱۴۰ نفر از دانشجویان بومی خارک هستند که ضریب ماندگاری در این رشته را افزایش می‌دهد.

این بررسی‌ها نشان می‌دهد تاکنون تنها در رشته دریانوردی ۳۵۰ فارغ‌التحصیل از این دانشگاه وارد عرصه دریا و جایگزین نیروهای خارجی شده‌اند.

برخی مشکلات این مجموعه با توجه به واقع شدن آن در جزیره صنعتی هم‌چنین شرایط جغرافیایی این منطقه علی‌رغم ساختار دانشگاهی با نارسایی‌های ویژه ای روبروست:

ضعف پژوهشی: از آنجایی که این واحد از جمله واحدهای کوچک دانشگاه آزاد است به همین خاطر در چارت سازمانی آن معاونت پژوهشی تعریف نشده و تنها یک اداره پژوهشی در آن فعالیت می‌کند. همچنین به دلیل آن که بودجه سرپرستی اداره پژوهش بسیار ناچیز است امکان جذب هیات علمی و توسعه آن نیز وجود ندارد، در نتیجه انجام امور پژوهشی و تحقیقاتی جدی در دانشگاه خارک بسیار مهجور مانده است که نگاه ویژه‌ای را می‌طلبد. تبیین استراتژیک بودن حرفه دریانوردی در سطح کلان می‌تواند بهبود رویکردهای توسعه را به همراه داشته باشد.

محدودیت در تنوع رشته‌های دریایی

کمبود شدید امکانات کارگاهی و آزمایشگاهی

نبود فضای کتابخانه استاندارد و تخصصی

نبود امکانات رفاهی مناسب

کمبود خوابگاه

محدودیت و سختی بسیار زیاد در رفت و آمد برای اساتید و دانشجویان

آب و هوای نامساعد منطقه

دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر

دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر از بین موسسات و مراکز آموزش عالی کشور به جهت تخصصی بودن گرایش‌های تحصیلی آن در کل منطقه از جایگاهی ویژه برخوردار است.

این دانشگاه برای اولین بار در سال ۱۳۵۵ (ش. ه) در منطقه ای همجوار با بندر خرمشهر و به نام دانشکده علوم دریایی تاسیس و مشغول فعالیت‌های پژوهشی گردید. این دانشکده پس از جنگ تحمیلی و از سال ۱۳۷۰ با پذیرش ۱۰ نفر دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد در دو رشته فیزیک دریا و بیولوژی ماهیان دریا و به عنوان دانشکده‌ای از **دانشگاه شهید چمران اهواز** رسماً فعالیت آموزشی و علمی - پژوهشی خود را آغاز نمود و همچنین با هدف تأمین نیاز شرکت‌های کشتیرانی از سال ۸۷ رشته‌های مهندسی کشتی و

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

مهندسی کشتی‌سازی در این دانشگاه نیز ایجاد خواهند شد به این ترتیب تا چهار سال آینده خروجی از دانشگاه متصور نیست.

با موافقت هیأت دولت و وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، دانشگاه در سال ۱۳۸۲ از دانشگاه شهید چمران اهواز منفک و به عنوان دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر مستقل گردید.

دانشگاه علوم و فنون دریایی خرمشهر در حال حاضر دارای قریب به ۸۰۰ دانشجو است که تمامی این دانشجویان در سه مقطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری و در دو نوبت روزانه و شبانه مشغول به تحصیل هستند.

این دانشگاه با داشتن موقعیت منحصر به فرد و امتیازاتی بی‌نظیر از قبیل دستیابی آسان به آب‌های آزاد (خلیج فارس) و رودخانه‌های اروند، بهمنشیر و کارون، مجاورت جغرافیایی با تالاب‌های بین‌المللی شادگان و هور هویزه، وجود راه آهن سراسری در خرمشهر و فرودگاه بین‌المللی آبادان، واقع شدن در منطقه آزاد تجاری صنعتی اروند خوزستان و داشتن کادری از اساتید دانشگاهی - البته نه دریایی - می‌تواند زمینه را برای ایجاد رشته‌های وابسته به علوم و فنون دریایی فراهم آورد.

یکی از مشکلات این دانشگاه مانند دیگر دانشگاه‌های کشور جذب اساتید و نیروهای متخصص مورد نیاز دانشگاه می‌باشد.

مجتمع آموزشی علوم دریایی محمودآباد:

موسسه بین‌المللی دریانوردی آفرین قشم با همکاری دانشگاه صنعت نفت جهت تکمیل کادر افسری کشتی‌های ایرانی و غیر ایرانی، بر اساس مجوز سازمان بنادر و کشتیرانی (PSO) مبادرت به برگزاری دوره‌های دریایی ذیل به صورت بورسیه نموده است:

- دوره مهندس سومی موتور در کشتی‌های با قدرت ۷۵۰ کیلو وات یا بیشتر - سفرهای نامحدود.

ظرفیت پذیرش: ۳۵ نفر

- دوره افسر دومی عرشه در کشتی‌های با ظرفیت ناخالص ۵۰۰ تن یا بیشتر - سفرهای نامحدود.

ظرفیت پذیرش: ۳۵ نفر

الف) شرایط پذیرش دانشجو مجتمع آموزشی محمودآباد:

دارا بودن دیپلم نظام قدیم در رشته‌های ریاضی فیزیک و هنرستان‌های دریایی و یا دیپلم نظام جدید در رشته‌های مذکور یا گواهینامه دوره پیش دانشگاهی حداقل با معدل کتبی ۱۴ .

دارا بودن کارت پایان خدمت و یا معافیت دائم غیرپزشکی با فرم جدید کامپیوتری .

دارا بودن سلامت جسم و روان مطابق با مقررات سازمان بنادر و کشتیرانی با تأکید بر دید ۱۰/۱۰ و نداشتن کوررنگی .

حداکثر سن ۲۲ سال تمام

اخذ وثیقه ملکی حداقل به ارزش ۳۰۰،۰۰۰،۰۰۰ ریال بلافاصله بعد از اعلام اسامی قبول شدگان .

دارا بودن کارنامه قبولی در آزمون سراسری سازمان سنجش آموزش کشور و یا کارنامه قبولی در آزمون تخصصی شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران .

قبولی در مصاحبه حضوری

ب) شرایط و امکانات تحصیلی:

به فارغ‌التحصیلان پس از موفقیت در دوره، پایان‌نامه افسردومی عرشه و مهندس‌سومی موتور دانشگاه صنعت نفت اعطا خواهد شد .

فارغ‌التحصیلان پس از موفقیت در دوره مزبور به منظور شرکت در آزمون‌های شایستگی به سازمان بنادر و کشتیرانی جهت اخذ گواهینامه بین‌المللی مربوطه معرفی می‌گردند و اخذ گواهینامه مذکور الزامی می‌باشد .

دوره تحصیل به صورت شبانه روزی در مجتمع آموزشی علوم دریایی محمودآباد - دانشگاه صنعت نفت می‌باشد .

مدت دوره حدود سه سال (بدون کارورزی در دریا) می‌باشد .

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

پذیرفته شدگان از تسهیلات خوابگاهی، سه وعده غذا و دریافت هزینه آموزش‌های تکمیلی تخصصی بهره‌مند می‌گردند .

موسسه بین‌المللی دریانوردی آفرین قشم و دانشگاه صنعت نفت هیچ‌گونه تعهد استخدام در قبال پذیرفته شدگان نخواهند داشت .

ج) مدارک لازم :

کارت پایان خدمت .

کارنامه قبولی آزمون سراسری و یا کارنامه قبولی آزمون تخصصی شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران .
ارایه مدرک دیپلم .

قابل گزارش است که موسسه بین‌المللی دریانوردی آفرین قشم با همکاری دانشگاه صنعت نفت برای تکمیل کادر دریایی کشتی‌های بازرگانی و براساس مجوز سازمان بنادر و کشتیرانی از سال ۸۵ دوره های بلند مدت دریانوردی به صورت بورسیه برگزار کرده است. داوطلبان مجاز به انتخاب رشته در کنکور سراسری با دارا بودن شرایط ذیل می باشند:

حداقل گواهی دیپلم و دوره پیش دانشگاهی در رشته های ریاضی و علوم تجربی

با حداقل معدل ۱۴ و هنرستان های دریایی با حداقل معدل ۱۵

دارا بودن سلامت جسم و روان

نداشتن کوررنگی مطابق با مقررات سازمان بنادر و کشتیرانی و اخذ کارت سلامت از آن سازمان

آشنایی به زبان انگلیسی

حداکثر سن ۲۳ سال تمام

قبولی در مصاحبه حضوری

امکان ارایه وثیقه ملکی تا سقف سی میلیون تومان پس از اعلام اسامی قبول شدگان

برخی از شرایط پذیرش در این دوره هاست.

شایان ذکر است که به فارغ التحصیلان پس از موفقیت در دوره پایان نامه افسر دومی عرشه و افسر سوم مهندس موتور از دانشگاه صنعت نفت اعطا می‌شود. همچنین فارغ التحصیلان پس از موفقیت در دوره مزبور به منظور شرکت در آزمونهای شایستگی به سازمان بنادر و دریانوردی جهت اخذ گواهینامه الزامی شایستگی بین‌المللی معرفی می‌شوند.

قابل ذکر است که دوره تحصیل به صورت شبانه روزی در مجتمع آموزشی علوم دریایی دانشگاه صنعت نفت در محمودآباد است. همچنین مدت دوره حدود سه سال بدون احتساب کارورزی در دریاست و کارورزی در دریا جهت اخذ مدرک شایستگی الزامی است، همچنین پذیرفته شدگان از تسهیلات خوابگاهی، سه وعده غذا و دریافت هزینه آموزش‌های تکمیلی تخصصی بهره‌مند می‌شوند.

گفتنی است، موسسه بین‌المللی دریانوردی آفرین به عنوان موسسه بورس‌کننده تحصیلی و دانشگاه صنعت نفت به عنوان موسسه آموزش دهنده هیچ‌گونه تعهد استخدام در قبال پذیرفته شدگان ندارند. همچنین در صورت تمایل فارغ التحصیلان، امکان ارتقای علمی و تخصصی در سطوح مختلف مدیریت دریایی در داخل و خارج از کشور میسر است.

نارسائی مراکز آموزشی دانشگاهی دریایی :

کمبود امکانات و الزامات رفاهی مانند خوابگاه و کتابخانه‌های تخصصی

استقبال کم اساتید دروس تخصصی دریایی در مراکز دانشگاهی به‌عنوان یک نارسایی جدی محسوب می‌شود که دلیل اصلی آن عدم تطبیق مدارک تخصصی و تحصیلات تکمیلی دریانوردان در وزارت فرهنگ و آموزش عالی می‌باشد.

کمبود امکانات آزمایشگاهی تخصصی

کمبود سیمیلاتورهای پیشرفته در رسته‌های موتور، عرشه و الکترونیک و مخابرات

تعهدات و وثیقه سنگین برای دانشجویان بورسیه

فقر امکانات شهری به‌عنوان یک شاخص تاثیرگذار با شدت بالا در عقب ماندگی صنعت دریا و دریانوردی

هزینه بالا و نبود فضای کافی و انتظار طولانی برای گذراندن دوره‌های کارآموزی دریایی غیر بورسیه همچنین عدم مشارکت و تعهد مراکز دانشگاهی به تدارک فضای مستقل آموزشی.

هنرستان و آموزشکده های علوم و فنون شهرستان محمودآباد:

شهرستان محمودآباد در زمینه علمی و آموزشی بسیار فعال است و با توجه به مساحت کم دارای ۶ دانشگاه می باشد که ۳ دانشگاه آن در زمینه علوم و فنون دریایی است. این دانشگاه‌ها عبارتند از:

۱- آموزشکده علوم و فنون دریایی شهید کلانتری محمودآباد.

۲- مجتمع علوم دریایی محمودآباد. (دانشگاه صنعت نفت)

۳- مرکز آموزش تخصص‌های دریایی شرکت ملی نفتکش ایران.

هنرجویان می‌توانند پس از اخذ دیپلم متوسطه بدون گذراندن دوره پیش دانشگاهی در آزمون کاردانی پیوسته که مجری آن سازمان سنجش می باشد شرکت نمایند و پس از قبولی و گذراندن ۴ ترم تحصیلی به اخذ مدرک کاردانی نایل آیند. که از جمله آموزشکده علوم و فنون دریایی شهرستان محمود آباد مدرک کاردانی پیوسته صادر می‌نماید.

همچنین قابل ذکر است که این دانشجویان پس از اخذ مدرک کاردانی می‌توانند در کنکور کارشناسی ناپیوسته شرکت نمایند و پس از قبولی و تحصیل به اخذ مدرک کارشناسی نایل شوند.

به این ترتیب قابل ملاحظه است که در کشور امکانات آموزشی با هدف ارایه‌ی آموزش‌های دریایی در سطوح مختلف و متناسب با نیازهای حرفه‌ای وجود دارد و هم‌عرض با این ظرفیت‌ها، زمینه‌ی اعزام دانشجویان به خارج از کشور نیز برای تکمیل تحصیلات دریایی و دریانوردی فراهم می‌باشد.

از منظر بررسی‌های کارشناسی و اطلاعات مدیریت که در حوزه‌ی «محتوایی» و «روندها»ی آموزشی، موضوع آموزش‌های دریایی - دریانوردی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد، نکات زیر قابل تاکید می‌باشند (حاصل از مصاحبه‌های انجام شده با مدیران حوزه‌های آموزشی، کارشناسان و اساتید):

- خلا و فقدان یک «برنامه‌ی نیاز» - جدول نیازها - به منابع انسانی دریانورد احساس می‌شود. به

تبع آن، فقدان یک برنامه‌ی جامع و متمرکز نیز قابل پیش‌بینی می‌باشد.

- این اتفاق سبب می‌شود تا مراکز آموزشی دریانوردی، در زیربخش مراکز آموزشی متعلق به نهادهای دریایی و زیربخش مراکز آموزشی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، همچنین هنرستان‌های فنی - حرفه‌ای آموزش و پرورش، به صورت جزیره‌ای عمل کنند.

- از جمله‌ی نقص‌های ساختاری موجود در فرایند برنامه‌ریزی آموزشی، فقدان یک «نهاد متمرکز برنامه‌ریزی - اجرایی» آموزش‌های دریایی به شدت احساس می‌شود. خلا و فقدان این نهاد، به مثابه فقدان یک رهبر ارکستر برای یک گروه بزرگ نوازنده است. نوازندگان، ساز خود را می‌نوازند اما مجموعه‌ی ملودی‌هایی که به گوش می‌رسد، هماهنگ و پی‌آمد هم و منطبق بر خط هدف و در تعامل با ریتم واحد مورد انتظار، نیست.

- با توجه به پهنه و گسترده‌گی رشته‌های آموزشی، نوع نیازها به رنگ‌ها و سمت‌ها و سطح پیش‌بینی‌ها برای آینده، دسته‌بندی و گروه‌بندی آموزشی متناسب و این که هر مرکز آموزشی در چه سطحی فعالیت کند مشخص نیست روی این اصل، وجود اقدام‌های موازی احساس می‌شود.

قابل توجه است که آموزش‌های دریایی و دریانوردی از استانداردها و قواعد نظارتی و برنامه‌ریزی خاص تبعیت می‌کنند و لذا وجود مراکز آموزشی پراکنده و متعدد از یک‌سو و فقدان یک متولی و نهاد عالی متمرکز، می‌تواند زمینه‌ساز اختلال در بهره‌برداری از منابع بالقوه‌ی آموزشی موجود در کشور شود. ضمن آن، باید توجه داشت که دسترسی به سطحی کیفی قابل قبولی در آموزش‌های دریایی مستلزم وجود سیستم‌های متمرکز سنجش کیفیت از برنامه‌های آموزشی است.

در بخش دریا، منشا اکثر حوادث، ناشی از خطاهای انسانی است و کنوانسیون STCW کوششی برای وضع الزامات قانونی در جهت ارتقای سطوح کیفی آموزش‌های دریایی است.

با توجه به نکات فوق، قابل تایید است که به طور بنیادی، آموزش‌های دریایی، وضعیت و شرایطی جدای از آموزش‌های غیردریایی دارند و یکسان دیدن فارغ‌التحصیلان در دو بخش دریایی و غیردریایی، ماهیتاً و بر اساس قواعد منطقی در رابطه با بهره‌برداری از آموزش‌ها مقوله‌ای پذیرفته شده نیست.

تمرکز در مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در زیربخش آموزش‌های دریایی، کمک می‌کند تا اصل یکسان‌سازی، به مفهوم یکسان‌سازی در مفاهیم و اصول (که دانش آموختگان را با سطوح کیفی متناسب و یکدستی قرار دهد) پیاده‌سازی و جاری گردند و بر این اساس برون‌داد و خروجی مراکز آموزشی دریانوردی از سطوح (به طور نسبی) با کفایتی در دانش و توانمندی لازم و مورد نیاز برخوردار باشند.

- تاکید قابل توجهی که در خصوص آموزش‌های دریایی و دریانوردی ارایه می‌شود به موضوع «کارآموزی» و آموزش از طریق کارورزی و تجربه‌اندوزی و به صورت جامع فراگیری به واسطه‌ی نظام آموزشی عمل‌گرا و training است.

از جمله‌ی دغدغه‌های متولیان بهره‌بردار از برون‌دادهای نظام آموزشی دریانوردی مشتمل بر شرکت‌های کشتی‌رانی، مالکان شناورها، نهادهای حمل و نقل دریایی و بازگشت به موضوع «کارآموزی دانش آموختگان رشته‌های دریایی» دارد.

- به نظر می‌رسد که رویکرد به شیوه‌های نوین آموزشی و تغییر بنیادین در سبک‌های آموزشی فعلی (که متأثر از سیستم‌های سنتی و کلاسیک پیشین است)، راهکاری برای افزایش سطح بهره‌برداری از امکانات بالقوه‌ی موجود در عرصه‌ی بین‌المللی و ملی فعالیت‌های آموزشی، در زیربخش آموزش‌های دریایی و دریانوردی باشد.

در حال حاضر ابعاد بالای هزینه‌های آموزشی، کمبود شناورهای کارآموز بر و طول مدت دوره‌های آموزشی (به عنوان مثال ضرورت طی زمانی معادل با هفت ترم تحصیلی برای اخذ مدرک افسری ناوبری - عرشه)، هم‌چنین فقدان نظارت مستمر بر آموزش‌های کارآموزی و انتظار طولانی کارآموزان در پیوستن و الحاق به کشتی - جهت کارآموزی و سپری ساختن دوره - سبب «کمرنگ شدن جریان کارآموزی» شده‌است و این نکته‌ای است که اصل training را خدشه‌دار می‌سازد. لذا و به منظور جاری سازی فعالیت‌های در رابطه با کارآموزی، تاکید بر بهره‌برداری از «آموزش‌های الکترونیک» به عنوان یک الزام قطعی تلقی می‌شود.

۲-۵ آیا انگیزه‌ها لازم در شغل دریانوردی برای حفظ منابع انسانی دریانورد وجود دارد؟

این انگیزه‌ها شامل چه مصادیقی می‌توانند باشند و در حال حاضر چه نوع انگیزه‌هایی وجود دارد؟

نتایج تحقیق در خصوص این پرسش به شرح زیر قابل گزارش می‌باشد:

- مطابق یافته‌های پژوهشی، انگیزه‌ها به زمانی می‌توانند، اثر و کارایی داشته باشند که در فرد و مخاطب موردنظر، علاقمندی بالقوه‌ای به صورت تمایل شخصی به موضوع کار و هدفی که برای دسترسی به آن، مبادرت به ایجاد انگیزه می‌کنیم وجود داشته باشد. در غیر این صورت، مشوق‌ها، تبدیل به توسعه‌ی تقاضاهای فردی می‌شوند.

در حال حاضر و به عنوان نمونه، چون در کشور ما، دامنه و پهنه‌ی تقاضای کار بسیار بیش از عرضه‌ی کار است، قبول کار، صرفاً از منظر شاغل شدن صورت می‌پذیرد.

این اتفاق به منزله‌ی آن است که افراد، شغل موردنظر خود را که متناسب با علاقه فردی، تحصیلات و مهارت‌اشان باشد انتخاب نمی‌کنند. علاوه بر این، در انتخاب رشته‌ی تحصیلی نیز (به جز برای رتبه‌های برتر کنکور) همین اتفاق می‌افتد و بسیاری، رشته‌ی تحصیلی خود را نه بر مبنای انتخاب فردی بلکه بر اساس نتایج امتیازی و جدول انتخاب رشته کنکور تعیین می‌کنند. به این ترتیب تا سطوح قابل توجهی، انتخاب شغل و حرفه، متناسب با میل فردی انجام نمی‌شود.

به الزام و با توجه به شرایط کار دریایی، تاکیدات زیر قابل توجه می‌باشند.

• وضع روش‌های انگیزه‌زایی که متناسب با نیازهای بنیادی و اساسی جامعه‌ی دریایی و دریانوردی باشد. در حال حاضر، کثیری از عوامل انگیزشی که برای دریانوردان به کارگرفته می‌شود، همان مصادیقی است که برای سایر شاغلان نظام‌های کار خشکی دیده می‌شود.

از جمله‌ی الگوهای انگیزشی نزدیک به شرایط کاری دریایی می‌توان به «روش‌های مشارکت در منافع»، که انگیزه‌ای برای تقویت «روحیه‌ی پیوند به کار» است اشاره کرد.

هم‌چنین، انتخاب‌های روش‌هایی که از طریق آن‌ها بتوان بین «عملکرد» و «عملکرد انگیزه» پیوند ایجاد کرد به نحوی که متاثر از آن، هر اندازه که سطح عملکرد دریانورد، بیش‌تر گردد، به صورت تصاعد هندسی، از عوامل انگیزشی موردنظر بیش‌تر بهره‌مند شود. این‌ها، از جمله‌ی راهکارهایی است که سبب می‌شوند تا عوامل انگیزشی، متناسب با جو حرفه‌ای انتخاب گردند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

در شرایط حاضر و با توجه به بررسی‌های پژوهشی^۱ عمده عوامل انگیزشی، دارای همان خصلت‌هایی است که در مشاغل اداری - خشکی به کار گرفته می‌شوند و کم‌تر بر رعایت فضا و جو شغلی دریانوردی تأکید دارند.

ایجاد «احساس سرنوشت مشترک» بین دریانورد و فضای کار از طریق وضع روش‌های مشارکتی مبتنی بر اقتصاد جبران خدمت و یا استخدام موقت برپایه‌ی توافق فی‌مابین برای طول مدت کار و دستمزد، از جمله‌ی مصادیق انگیزشی قابل اتکا می‌باشد.

کارشناسان بر این نظریه تأکید ورزیده و آن را عاملی برای تثبیت و استمرار عناصر زیر می‌بینند:

- باعث توسعه‌ی ابتکارهای فردی (ابتکار عمل) در زندگی دریانوردی می‌شوند.
- باعث تحقق آرزوهای فردی، که مورد انتظار فرد برای ورود به حرفه دریانوردی بوده است می‌شوند.
- انعطاف‌پذیر هستند و دریانوردان می‌توانند متناسب با روندهای تغییر یافته، خود را با وضعیت‌های جدید منطبق سازند.
- مانع ترک شغل دریانوردی و انفصال می‌شوند.
- بر اساس ترجیح نسبی موجود در بخش دریا، دریانورد تمایل به تغییر موقعیت شغلی از دریا به خشکی نداشته و به عکس، بخش خشکی خواهان ورود به بخش دریا می‌شود.

— پرورش انگیزه‌ها از طریق تامین نتایج بلند مدت.

طرح پرورش انگیزه از طریق تامین نتایج بلندمدت، در سال ۱۹۸۴ توسط کوین میلز^۲، والتون^۳ و

اسپکتور^۴ ارایه شده است. این مدل، که بعدها به نام مدل هاروارد نامیده شد^۱، مدلی تحلیلی است که در

^۱ - بررسی‌های پژوهشی این تحقیق و تحقیق انجام شده در سال ۴-۱۳۸۳ با موضوع بررسی جامع مشکلات دریانوردان، ودادی حمید، کانون دریانوردان خبره به سفارش شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران.

1- Quinn Mills

3 - Walton

4 - Spector

اروپا و امریکا، مورد استقبال قرار گرفته است. ماهیت این مدل، بر این اصل تحلیل گرانه استوار است که :

«اقدام‌های برخاسته از علاقمندی گروه‌های ذینفع و ذیربط مثل صاحبان و مدیران شرکت‌ها، گروه‌های مدافع

حقوق کارکنان، دولت، اتحادیه‌ها و جامعه، که در خصوص کارکنان به کار گرفته می‌شود، بر رفتار و

عملکرد کارکنان اثر دارد». این نظریه به این «اثرگذاری و اثربخشی» بها داده و تاکید بسیاری به «عوامل

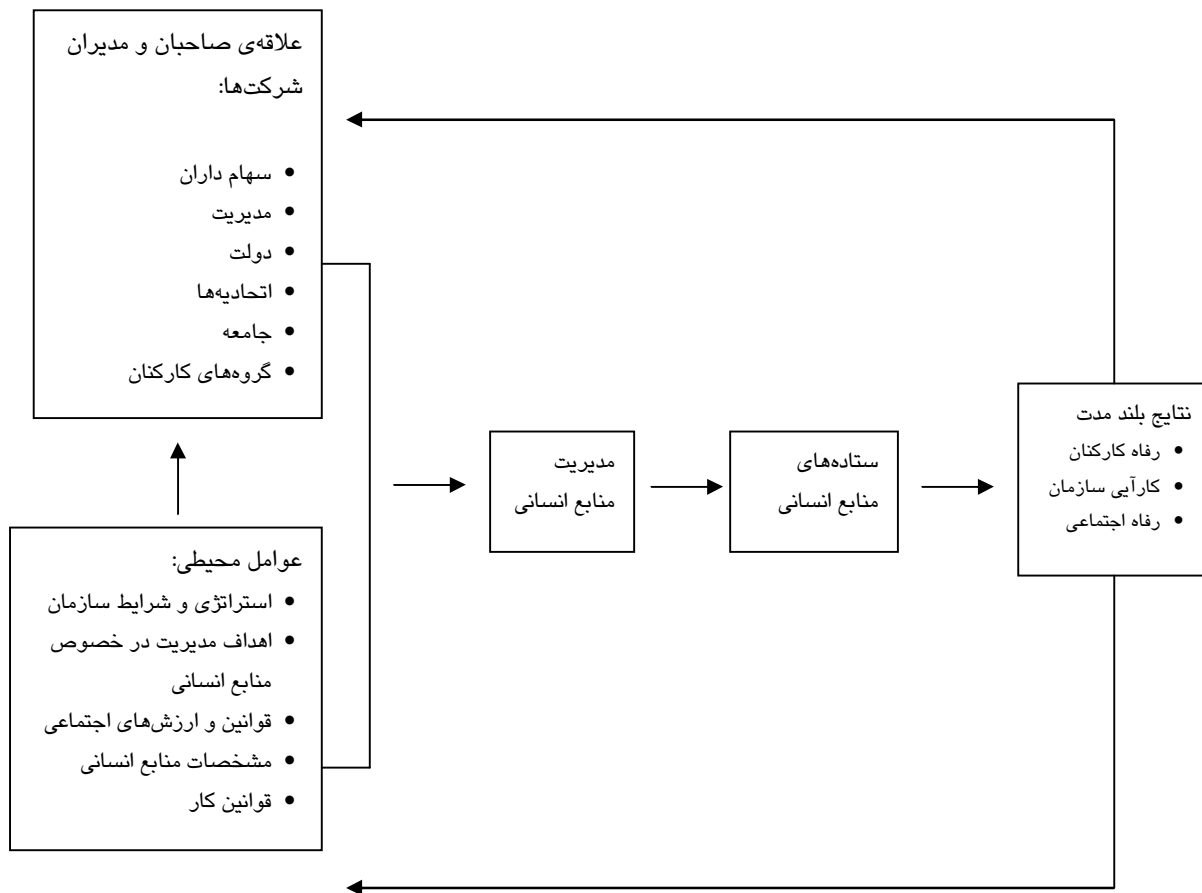
محیطی» که در شکل‌گیری موضوع‌های استراتژیک منابع انسانی موثر هستند، دارد.

در این مدل، کوشش نهایی آن است که «تحلیل» گردد چگونه علاقمندی صاحبان و یا مدیران شرکت‌ها،

ضمن توجه به عوامل وضعیتی، می‌تواند منجر به نتایج بلندمدتی چون رفاه فردی و رفاه اجتماعی، همراه با

تامین کارآیی برای سازمان شود و به این وسیله، عامل انگیزشی مناسبی را برای کارکنان به وجود آورد.

^۴ - ارایه دهندگان این مدل از اساتید دانشگاه‌ها روارد می‌باشند.



آنگونه که از مدل استنباط می‌شود، نتایج بلند مدت برای کارکنان و سازمان و جامعه، موجب شکل‌گیری شرایط «انگیزشی» شده و پیوسته برای تقویت علاقه‌ی صاحبان و مدیران شرکت‌ها موثر خواهد افتاد. در پی شکل‌گیری این وضعیت انگیزشی، مدیران نیز به تقویت جایگاه و نقش مدیریت منابع انسانی اهتمام ورزیده و شرایط را به نفع نتایج بلندمدت، تغییر خواهند داد.

وضع انگیزه‌های شغلی - حرفه‌ای، آن زمان نافذ خواهد بود که ما شاهد، گردش وارو و بالعکس وضع موجود باشیم. در وضع موجود گردش از سمت بخش دریا به بخش خشکی است و نافذ بودن عوامل انگیزشی به زمانی است که شاهد شکل‌گیری تمایل ورود کارکنان دریایی، از بخش خشکی به بخش دریایی باشیم. بر این اساس و برپایه‌ی ویژگی‌های خاص حرفه‌ی دریانوردی، راه کارهای مطرح شده در این گزاره، از جمله عناصری است که طی آن، کارکنان بخش دریایی، احساس تعلق به سازمان می‌کنند و خود را متعهد به ارایه‌ی عملکرد مطلوب از طریق رفتارهای خود می‌بینند که در نهایت، از منافع ایجاد، خود نیز به صورت مستقیم بهره‌مند خواهند گشت.

۳-۵ آیا امکانات و توانایی لازم، به منظور ارتقا سطوح کمی و کیفی پرورش و تربیت منابع

انسانی دریانورد، در کشور وجود دارد؟

مرکز تحقیقات و مطالعات دریایی و دریانوردی دانشگاه کاردیف و انجمن آموزش و توسعه‌ی آمریکا و در انگلستان سازمان توسعه منابع انسانی، در چارچوب کلی و تشریح اجزای زیرمجموعه‌ای در حوزه‌ی «آموزش» به طور کلی و آموزش‌های تخصصی به طور حرفه‌ای و برای مشاغل خاص، از آن جمله دریانوردی، اهداف، ملزوم‌ها و فرایندهای مرتبط با موضوع را تعریف کرده‌اند.

در کشور ما، بر ضرورت‌ها و ماهیت‌های موضوعی زیر، تاکید شده است:

۱- کوشش در ایجاد ارتباط هماهنگ میان دولت، دانشگاه و صنعت از طریق تشکیل کمیته‌های تخصصی

(مثل کمیته علوم و فنون دریایی در وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری) و کانون‌های تخصصی و حرفه‌ای (مثل انجمن مهندسی و صنایع دریایی).

۲- الحاق به کنوانسیون‌های بین‌المللی که در زمینه‌ی آموزش، راهبردهای موضوعی را وضع می‌کنند

مثل مقاله‌نامه ۱۹۷۸ STCW، کنوانسیون ۹۵ STCW و دانشگاه‌ها و مراکز مرتبط با آموزش‌های دریایی.

۳- استانداردسازی طرح آموزش‌های دریایی کشور بر اساس نیاز حرفه.

۴- استانداردسازی دوره‌های تخصصی به منظور افزایش کارآیی و کاهش هزینه‌های اجرای

آموزش‌های بلندمدت در حوزه‌ی دریایی و دریانوردی.

۵- تعریف و ایجاد نظام آموزش بر اساس نیاز شغل برپایه‌ی تعریف رشته‌های تحصیلی.

❖ سازمان نظارتی و طرح‌ریزی

بنابر عرف و رویه‌های بین‌المللی، سازمان ناظر بر فعالیت‌های آموزشی و صدور گواهینامه‌های دریانوردی، در قالب و جایگاه سازمان بنادر و دریانوردی معنادار است که در این خصوص فرایندهای زیر طی و طراحی می‌شوند.

- برنامه‌ریزی آموزشی مبتنی بر نیازسنجی.

- تحقیق و توسعه برای آموزش و ارتقای سیستم‌های آموزشی بر اساس اطلاعات آموزشی سازمان

بین‌المللی دریانوردی، کنوانسیون‌ها و آموزه‌های بین‌المللی.

- تدوین ضوابط و معیارهای ناظر و رعایت استانداردها برای صدور گواهینامه‌ها و سطح‌گذاری

حرفه‌ای.

- برنامه‌ریزی و تدوین ضوابط به منظور تامین منابع انسانی متخصص و علاقمند به حرفه

دریانوردی.

- برنامه‌ریزی و تدوین ضوابط جهت بررسی و استاندارد سازی وسایل آموزشی و امکانات کمک

آموزشی مورد نیاز.

- برنامه‌ریزی و تدوین ضوابط به منظور فعالیت‌های مستمر مراکز آموزشی جهت اجرای آموزش

منابع انسانی دریانورد.

- دریافت مدارک کنترل دوره‌های تخصصی و الحاق به کنوانسیون‌های مرتبط آموزشی به منظور

پیاده‌سازی مقررات بین‌المللی دریانوردی و نظارت بر اجرای آموزش‌ها.

- اجرای آموزش دوره تدوین مدارک آموزش و صدور گواهینامه‌ها جهت مدیران و کارشناسان

برنامه‌ریزی دوره‌ها.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

با توجه به چارچوب و مفاهیم کلی مطرح شده در فوق، قابل نتیجه‌گیری است که «ارکان اصلی و وظایف

کلی» مطرح، پیاده‌سازی و جاری شده هستند، به عبارتی امکانات و توانایی لازم، مشتمل بر مضامین کلی (به

شرح زیر) در کشور وجود دارد:

• **مدیریت آموزش:** که عمل هماهنگی و پی‌گیری برنامه‌ریزی آموزش را در جهت طراحی، تدوین و

کنترل مدارک و استانداردهای بر عهده دارد. این مدیریت در دو بخش مدیریت راهبردی و نظارتی از طریق

سازمان بنادر و دریانوردی و از طریق وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری برای

زیرمجموعه‌های آموزشی و بخش‌ها، مصداق عینی و وجودی دارد.

• **پشتیبانی آموزش:** به معنی تامین منظم منابع مورد نیاز دوره‌های آموزشی از قبیل متخصصین

برنامه‌ریز آموزش، آماده‌سازی و حفظ و نگهداری تجهیزات آموزشی و مدارک کنترل دوره‌ها.

• **عملیات آموزش:** در ارتباط با آمادگی امکانات اجرای آموزش است که طی آن باید به طور مستمر

نظارت، ثبت، جاری‌سازی و کنترل شوند.

• **انتقال آموزش:** شامل تهیه و انتقال مطالب آموزشی موردنیاز آموزش پذیران در مرحله‌ی اجرا

است که از طریق رسانه‌های آموزشی (اساتید، ابزارهای کمک آموزشی، سیمپلاتور و...) صورت می‌گیرد.

• **ارزشیابی و صدور گواهینامه:** شامل جمع‌آوری تمامی اطلاعات مربوط به اجرای آموزش،

تمرین‌ها و آموخته‌ها، برگزاری آزمون وفق استانداردهای بین‌المللی و صدور گواهینامه.

۴-۵ بازدارنده‌ها و عوامل و عناصر موثر در پدیده ترک پیش از موعد حرفه دریانوردی شامل

چه مواردی هستند؟ نحوه عمل و اثرگذاری آن‌ها چگونه است؟

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده، عمده عوامل موثر در پدیده ترک پیش از موعد حرفه شامل مصادیقی به شرح زیر هستند:

– چالش‌های فرهنگی: از این منظر که آیا به طور اساسی، فرهنگ اجتماعی ما از تناسب لازمی با ساختار و فرهنگ کار و حرفه دریانوردی بهره‌مند است؟
در زیربخش چالش‌های فرهنگی، و با توجه به مصاحبه‌های انجام شده با جامعه‌ی نمونه آماری، نکات زیرمورد تاکید هستند:

• جریان زندگی خانوادگی و ارتباط عاطفی

• دستورپذیری

• دامنه‌ی اختیار و مسوولیت

• سطح پوششی توانمندی و قابلیت‌های اجتماعی – فرهنگی برای قبول مشاغل غیرمتعارف

• سطح توانایی‌های فردی (و ظرفیت) برای تعامل با تفاوت‌های فرهنگی.

– چالش‌های اقتصادی: از این منظر که فرد تا به چه اندازه از موقعیت شغلی خود، بهره‌مند از منفعت اقتصادی می‌شود.

در حال حاضر تلقی دریانوردان در سطح قابل توجهی از نتایج مصاحبه‌ها با جامعه‌ی نمونه آماری بر این نکات تاکید دارد:

• کار دریایی، مانع داشتن شغل جانبی دوم است (۹۰/۴ درصد جامعه‌ی آماری).

• کار دریایی، مانع حضور در فعالیتهای رایج درآمد زای موجود در فضای خشکی است.

• وجود این احساس که حقوق دریافتی دریانوردان ایرانی، هم سطح حقوق و مزایای کارکنان دریایی

هم ردیف‌های شغلی‌اشان در ناوگان‌های دریایی سایر کشورها نیست.

در این زمینه، سیستم اداری شرکت‌های کشتیرانی ایرانی با احتساب هزینه‌های جانبی (تکالیف حقوقی) که به صورت غیرمستقیم از طرف شرکت، برای دریانورد هزینه می‌شود، مدعی وجود هم‌سطحی پرداخت‌ها، با پرداختی سایر کشورهاست، اما از منظر دریانورد، تکالیف قانونی مقرر برای کارفرمایان، چون بر دریافتی نقدی آنان بی‌اثر است، نمی‌تواند هم‌پوشی لازم را در ایجاد تناسب بین دستمزد دریانورد ایرانی با دریانورد غیر ایرانی شامل سازد.

در مجموع وجود تفاوت بارز بین دریافتی دریانورد ایرانی و غیرایرانی نکته‌ای قابل تأیید است و دریانوردان ایرانی‌ای که از جامعه‌ی شغلی ایرانی خود را جدا و به ناوگان دریایی دیگر کشورها ملحق شده‌اند، گواه آن است. همچنین است دریافتی دریانوردان غیرایرانی در شناورهای ایرانی که تفاوت مورد نظر را بیان می‌کند.

• مزایای رفاهی پیش‌بینی شده برای شاغلان در شرکت‌های کشتی‌رانی، به طور عمده قابل بهره‌برداری از سوی کارکنان دریایی نیست.

• در شرکت‌های کشتی‌رانی ایرانی، تفاوت بارز و قابل توجهی در حوزه‌ی کار دریایی با حوزه‌ی کار خشکی، تا آن سطح که میل انتقال از دریا به خشکی را به میل انتقال از خشکی به دریا تبدیل سازد وجود ندارد.

• وجود فاصله‌ی شدید میزان حقوق بازنشستگی با حقوق دریافتی در زمان اشتغال به کار در دریا.

– چالش‌های جمعیت شناختی

- بین دریانوردی سنتی و دریانوردی مدرن، به این ترتیب که فضاها، جمعیتی دریانوردی سنتی، پشتیبانی برای تقویت رویکردها به دریانوردی مدرن باشد، ارتباطی منطقی ایجاد نشده است. این ارتباط تا حد نسبی متوسطی، در خصوص رده‌ی ملوانی رعایت گردیده که برون‌داد آن نیز مثبت می‌باشد.
- فضایی برای ایجاد نگرش‌های فرهنگی به حرفه‌ی دریانوردی (ترویج فرهنگ دریایی) محقق نشده و ناشی از این نقص، فرهنگ مناسب با حرفه دریانوردی بین لایه‌های جمعیتی به وجود نیامده است.

مطابق بررسی‌های این تحقیق، پیاده‌سازی عواملی که می‌تواند منجر به فعال‌سازی تعامل مثبت و پویای

منابع انسانی با حرفه‌ی دریانوردی شود در سطح زیر ۲۰ درصد است.

اقدام برای ایجاد علاقه و انگیزه برپایه‌ی کار دریایی برای دریانوردان، فرهنگ‌سازی، تجدید مستمر

آموزش‌ها و مهارت‌ها، وضع مزایای نقدی پشتیبان که دارای تفاوت قابل تأکید و برجسته در مقایسه با

مزایای کارکنان خشکی باشد، تعریف روابط کار بر محور کار دریایی بین دریانورد و کارفرما از عمده‌ی

عناصر فعال‌ساز هستند که با ضریب بسیار پایینی در جریان هستند.

— مشکلات دریانوردان

مشکلات خاص حرفه‌ی دریانوردی از جمله‌ی عوامل و عناصر اثرگذار بر پدیده ترک حرفه دریانوردی

است که شامل موارد زیر می‌شود:

- کار مستمر و پیوسته و توأمان بودن زندگی کاری با زندگی فردی در طول مدت انجام مأموریت حرفه‌ای.
- شرایط استرس‌زای محیط کار
- عدم ثبات نسبی شرایط آب و هوایی و استقرار در محیط‌های جغرافیایی و آب و هوایی متنوع به لحاظ حرکت شناور
- تصادم با وضعیت بحرانی مسیرهای دریایی و اقیانوسی
- امکان برخورد با عارضه‌های محیط دریا
- سختی کار
- خستگی ناشی از تحرک در فضای کاری پُرمشغله و محیط کار متداخل با استراحت فردی
- وجود مسوولیت مستقیم حرفه‌ای
- تنش در محیط کار
- عارضه‌های ارگونومی و مسایل روانی و مشکلات ناشی از دوری خانواده و کانون‌های اجتماع شهری و زندگی اجتماعی
- مسایل جنسی
- عارضه‌های روان‌نژندی
- دریازدگی
- تغذیه
- کاهش کیفیت خواب
- برهم خوردن آهنگ طبیعی و ساعت بدن
- مشکلات ناشی از حقوق و مزایای شغلی و شرایط به‌کارگیری و استخدام
- مسایل آموزشی
- مشکلات در رابطه با اجرای قوانین کشورها
- حمایت‌های ضعیف رفاهی و اجتماعی
- و مجموعه رفلکس‌های ناشی از فرسودگی و خستگی شغلی هم‌چون تنش‌های احساسی و هیجانی، بهانه‌جویی، ضعف در تمرکز، بی‌دقتی و بی‌ملاحظه بودن^۱، تاخیر قابل توجه در واکنش نسبت به تغییر شرایط محیطی افزایش ریسک‌پذیری.

^۱ - دربان، رضا، کند و کاوی در شناخت و علل فرسودگی دریانوردان، همایش طب و دریا، بوشهر ۱۳۸۰

۵-۵ آیا روش‌ها و راهکارهایی جهت پیش‌گیری از خروج دریانورد از شغل و حرفه دریانوردی

که برای آن آموزش دیده است وجود دارد؟

- قابل توجه است که موضوع ریزش منابع انسانی دریانورد، پدیده‌ای فراگیر و در سطح عمومی این حرفه، مشتمل بر فضای ملی و فراملی است.

در متن تحقیق به مصادیق اعلامی از سوی کلپ P&I، کشور نروژ، یونان، اتحادیه افسران دریایی سنگاپور، هندوستان و در خصوص کاهش تدریجی منابع انسانی دریانورد اشاره شده است.

- باتوجه به یافته‌های مطالعاتی، ابعاد توجه و روش‌های تقویت‌کننده برای مانده‌گاری دریانورد (از منظر مطالعات بین‌المللی، گروه‌های مختلف کار دریایی و دریانوردی و اتحادیه‌ها) شامل موارد زیر می‌شود.

بعد اول: حفظ و تقویت بنیه‌ی جسمانی با هدف جلوگیری از خستگی و مقابله با عوارض ناشی از

خستگی کارکنان دریایی به هنگام کار بر روی شناور (ماموریت دریایی).

بعد دوم: حفظ و تقویت بنیه‌ی جسمانی از منظر تامین استراحت لازم از طریق افزایش کیفیت خواب،

ایجاد فرصت به موقع برای خواب، تنظیم آهنگ و ساعت طبیعی زندگی و عادت بدن، متناسب با آنچه که در خشکی اتفاق می‌افتد.

کاهش تنش‌های احساسی و هیجانی و ایجاد تناسب شرایط فیزیکی کار (ارگونومی).

بعد سوم: تنظیم شرایط مناسب محیطی با هدف کاهش خستگی از طریق: ایجاد فرصت و امکانات برای

صرف اوقات فراغت، تنظیم اوقات شبانه روز به نحوی که کفهی استراحت و صرف اوقات فراغت بر شرایط کار غالب باشد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

کنترل صداهای آزار دهنده‌ی محیطی خاصه در محیط موتورخانه، تنظیم نور محیط، تنظیم دمای محیطی، توزیع مناسب فشار کاری از طریق استقرار نیروهای کمکی، تنظیم مدت زمان مراقبت‌ها (نگهبانی، شیفت و بیداری‌های متمادی).

بعد چهارم: تامین ساز و کارهای بهداشتی و مراقبت با هدف حفظ استمرار سلامتی و پویایی تن و روان از طریق، انجام معاینه‌های پزشکی (روانی، قلبی، هاضمه، غدد، ماهیچه‌ها و عضلات)، انجام مصاحبه‌های کار درمانی و رسیدگی به اختلال‌های عاطفی، رفتاری و کنشی.

بعد پنجم: توجه به مواردی که باعث تقویت و افزایش روحیه و علاقمندی کارکنان به سازمان متبوع و حرفه می‌شود از طریق ایجاد امنیت شغلی، تامین نیازهای زندگی، تامین نیازهای عمومی مسکن، وضع حمایت‌های حین کار، از کارافتادگی و بازنشستگی، تامین رضایت معنوی، گسترش فضاها و امکانات قدردانی از دریانوردان طی مناسبت‌های مختلف مثل روز جهانی دریانوردی، مراسم و همایش ارگان‌های دریایی و وضع گاه شمارهای خاص دیگر مثل نوروز دریایی، روز خانواده‌ی دریانوردی، روز آغاز سال تحصیلی، روز نوروز ملی.

بعد ششم: پیاده‌سازی مستمر فرایند بازنگری در نحوه جلب رضایت دریانوردان با هدف توسعه‌ی راه‌کارها و تقویت انگیزه‌ها.

بعد هفتم: پیاده‌سازی روش‌های نوین آموزش و پرورش با هدف تقویت پشتوانه‌های علمی و حرفه‌ای دریانوردان از طریق سیستم آموزش و سیستم مشاوره عملکرد.

بعد هشتم: پیاده‌سازی مستمر برنامه‌ی منابع انسانی با هدف تعالی موقعیت‌های خودانگیزگی، خودتشویقی و ایجاد رضایت درونی در شخص دریانورد به نحوی که وی بین خانواده و جامعه از طریق وضع سیستم‌های ترفیع و ترقی، کسب شایستگی‌ها و مشارکت در امور حرفه‌ای - شغلی، احساس افتخار کند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

بعد نهم: وضع و پیاده‌سازی برنامه‌های آموزشی به نحوی که نقش دریانورد در توسعه‌ی مهارت‌های

لازم برای پیاده‌سازی برنامه‌های راهبردی پر رنگ و اثربخش باشد.

بعد دهم: پیاده‌سازی برنامه‌های مربوط به جبران خدمات منابع انسانی از طریق وضع برنامه‌های

رفاهی - حمایتی به نحوی که دریانورد احساس کند در سود و منافع شرکت (سازمان متبوع) سهیم است.

بعد یازدهم: توسعه‌ی سیستم‌های ارزشیابی عملکرد و ارزیابی به نحوی که با اهداف سازمان، با

اهداف دریانوردان و اهداف بین‌المللی، هم‌خوانی داشته باشد.

بعد دوازدهم: تدوین و پیاده‌سازی مرحله‌های بلوغ سیستم به نحوی که دریانورد نیز، خود احساس

بلوغ و تعالی کند.

بعد سیزدهم: پیاده‌سازی سیستم‌ها و روش‌ها با هدف تعمیم رویکردهای بهزیستی، قدردانی و پاداش

به منظور تقویت انگیزه‌های حرفه‌ای.

بعد چهاردهم: توسعه‌ی زمینه‌های کاری از طریق پیاده‌سازی سیستم بالقوه‌ی ارزیابی، سیستم

برنامه‌ریزی کار و ارزیابی موفقیت و سیستم ارتقای شغلی.

بعد پانزدهم: توسعه‌ی دامنه‌ی ارتباط دریانوردان (ارتباط درون سازمانی، برون‌سازمانی) و ارزیابی

مستمر بازخوردها به منظور پهنه‌افزایی دامنه‌ی کمی و کیفی روش‌های تقویت‌کننده (مثبت) برای مانده‌گاری

دریانورد.

به طور کلی دسترسی به روش‌ها و راهکارها به منظور پیش‌گیری از خروج دریانورد، تابع یک فرایند

است و پیاده‌سازی فرایندها نیازمند به «زمان» و تدوین «برنامه‌های حمایتی - فراهمی» دارد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

برنامه‌های حمایتی - فراهمی فقط شامل مسایل مادی نشده بلکه معیارهای معنوی و غیرمادی را نیز

شامل می‌شوند. در این راستا می‌توان به فرایندهای زیر اشاره کرد.

- مقاصد منابع انسانی: با این هدف که مشخص شود چگونه باید با دریانوردان رفتار شود.
- سیاست منابع انسانی: آنچه که به عنوان ارزش‌های مشترک، خط‌مشی‌های لازم را برای برنامه‌ریزی منابع انسانی دریانورد (آموزش، جذب، نگهداری و پرورش) روشن سازد.
- برنامه‌های منابع انسانی: روش‌های طرح‌ریزی شده‌ای که منجر به پیاده‌سازی ابعاد پانزده‌گانه‌ی فوق شود.

• عملیات منابع انسانی: روش‌هایی که موجب انگیزش رفتارهای مورد نیاز گردد.

• فرایند منابع انسانی: آنچه که به تعریف چگونگی اجرای فعالیت‌های فوق بپردازد.

در متن تحقیق فرایندهای موردنظر در برنامه‌های حمایتی - فراهمی به طور کامل تشریح شده‌اند.

۶-۵ آیا حرفه دریانوردی به افراد برخوردار از ویژگی خاصی احتیاج دارد؟

ماهیت این پرسش دارای آن دسته از ویژگی‌هاست که به طور عمومی به موضوع علوم رفتاری و عناصر ناظر بر آن مثل روان‌شناسی شخصیت، روانشناسی اجتماعی، فرهنگ، بوم زیست و محیط بازگشت می‌یابد. بر این اساس و در کنار پرسش فوق، می‌توان به سووال‌های دیگری نیز که در چارچوب پرسش‌های تحقیق آمده‌اند پاسخ گفت.

۷-۵ آیا پرداختن به حرفه دریانوردی به پیش‌زمینه‌هایی با تاکید بر «تمایلات فردی» نیاز دارد؟

۸-۵ شخصیت‌گرایی رفتار شغلی، چه اندازه می‌تواند بر تقویت مانده‌گاری دریانوردان موثر

باشد؟

۹-۵ آیا در شخصیت‌گرایی رفتار شغلی، افراد خاصی نزد اقوام (قومیت‌های ملی) یا استان‌های

خاصی از کشور (برای هدایت شدگی به سمت پذیرش حرفه دریانوردی) وجود دارند؟

ادبیات موضوع و سوابق

تاکنون، دانشگاه CARDIFE و به عنوان نخستین بار در تاریخ علوم رفتاری و روانشناسی اجتماعی، با بستری به طور کامل علمی، به مطالعاتی در خصوص موارد زیر دست زده است^۱.

- مطالعه در خصوص «احساس گروه» برای جامعه‌ی دریانوردان.
- مطالعه در زمینه‌ی «فضای گروه».
- مطالعه در رابطه با «اهداف گروه»های انسانی در حرفه‌ی دریانوردی.
- مطالعه برای موضوع «منش‌های رفتاری» در جامعه‌ی دریانوردان.
- مطالعه برای «آسیب‌دیدگی و فرسودگی شغلی» و تعیین اثرهای آن بر رفتار دریانوردان.
- مطالعه و تحلیل اثر شغل و حرفه‌ی دریانوردی بر دقت دریانوردان و رخداد سانحه بر اثر خطای انسانی.

این مطالعات نشان می‌دهد که رفتار فرد دریانورد در فضای حرفه‌ای دریانوردی، تا حد بسیار بالایی از طریق

«کنش متقابل» و «رفتار گروهی» تعیین می‌شود. به بیان دیگر، پویایی و تحرک و انگیزه‌دار بودن فعالیت

دریانوردان، در ارتباط با تحرک و پویایی فعالیت گروه و کنش‌ها به وجود می‌آید و بین این دو یک رابطه‌ی معنادار

برقرار است. به عبارت دیگر، هر اندازه که شخصیت جمعی گروه، پذیرای فضای حرفه‌ی دریانوردی باشد و کنش‌ها

نیز به آن پاسخ دهند، استقبال از حرفه، بیش‌تر خواهد شد. مطالعات نشان می‌دهد که «انگیزه‌دار» بودن دریانوردان و

«پویایی» و تحرک مطلوب آنان، در «بافت و متن و لایه‌های محیط»، به معنای جایی که رفتارها در آن شکل

گرفته‌اند، ظاهر می‌شوند. مفهوم این یافته به شرح نکات زیر است.

^۱ - مجری این پژوهش طی بررسی‌های خود در حوزه‌ی این پژوهش، به مستندات از دانشگاه‌های دریانوردی دو کشور انگلستان و یونان نیز دست یافت که در همین حوزه مطالعات شایسته‌ای را انجام داده است. مطالعه در حوزه‌ی رفتار خانوادگی دریانوردان، رفتار عاطفی با همکاران در جو شناور، روان‌نژندی خاص دریانوردان و اثر فضای کار بر شخصیت از جمله‌ی این مطالعات است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

• فرضیه «محیط» در روانشناسی اجتماعی یا به عبارتی، بوم و اقلیم و فرهنگ محیطی، به صورت یک

رابطه‌ی منطقی (و تاحدودی یک رابطه‌ی ریاضی)، قابل تعریف است.

رابطه‌ی $B=f(PE)$ عبارتست از این که رفتار (B=Behavior) تابعی است از شخصیت (P=Personality) به

اضافه محیط (E=Environment).

(B) می‌تواند از در ایجاد انگیزه و یا کاهش آن، مانده‌گاری و یا تحرک حرفه و قابلیت‌گرایی شخصی، به این معنا

که فرد در محیط شغلی، قابلیت‌ها و توانایی‌های خود را نشان دهد، اثرگذار باشد. اما، همین (B) - رفتار - خود تابعی

از شخصیت (P) و محیط (E) است، لذا، هر جزوی از این رابطه، به هر میزان که تقویت گردد، می‌تواند فضای کار

دریاوردی را تقویت و به هر میزان که تضعیف گردد، می‌تواند فضای کار دریاوردی را تضعیف کند.

با بررسی‌های پژوهشی در چارچوب فعالیت‌های اجتماعی افراد، مشخص شده است که عناصری

هم‌چون فرهنگ، خانواده، گروه‌ها و نقش‌ها، محیط اجتماعی، نگرش‌های فردی و تجربه‌های زندگی موثر در

شکل‌گیری «رفتار اجتماعی» تلقی می‌شود (در متن تحقیق، تمامی عناصر مورد اشاره تشریح شده‌اند).

یکی از مسائلی که در کنار علوم رفتاری قرار دارد و کم و به ندرت به مزایای آن توجه شده است، موضوع

تجربه‌های فردی برخاسته از ویژگی‌های نگرشی و فرهنگی و تمایلات بومی موجود در یک منطقه‌ی جغرافیایی

(اجتماعی - قومی) است. به یقین عواملی هم‌چون مهاجرت، سفرهای کاری، گردشگری شغلی و تمرکز گرایی شهری،

خاصه در کشورهای در حال توسعه که باعث جلب و جذب منابع کار به سمت تک شهرهای رشد یافته و یا کلان

شهرها می‌شوند، می‌توانند موضوع تمایلات اقوام و گرایش‌های بومی برای پرداختن به یک حرفه را، کم‌رنگ ساخته

باشند.

امروزه عناصر جامعه، اقتصاد، خصلت‌های بومی و کار، در پرتو صنعت و تکنولوژی و توسعه‌ی ارتباطات، در هم تنیده شده‌اند و شاهد آن هستیم که در یک کارخانه صنعتی، افراد از قومیت‌ها و شهرهای مختلفی حضور دارند. اما و با وجود این درهم تنیدگی قومی و اقلیمی در جوامع شهری و محیط‌های کار، تاکید بر چند نکته که کماکان (و تا پایداری و حضور مشاغل و حرفه‌های بومی) می‌توان آن را مشاهده کرد، ضرورت دارد. بدیهی است که در شرایط رو به تغییر آینده و درهم‌تنیدگی بیشتر عناصر اجتماعی، اقتصادی، خصلت‌های بومی و کار، به طور کامل، صفات بومی - اقلیمی و جغرافیایی پرداختن به مشاغل خاص محلی و مشاغل برخاسته از تجربه‌های جمعی نهاده شده در اجتماع محلی، کم‌رنگ و کم‌رنگ‌تر شود و تا مرز اضمحلال و نابودی نیز پیش رود لیکن، نمی‌توان به طور قطع و یقین پذیرفت که مهارت‌یابی حرفه‌ای و تخصص‌گرایی ناشی از تقسیم کار صنعتی، که در بین ملل و سرزمین‌ها جاری است، در وهله‌ی اول جای آن را نگیرد و در وهله‌ی ثانی، تقویت و رشد یافته‌تر نشود.

❖ نکات قابل مشاهده در صورت‌های اجتماعی که دلالت بر وجود تخصص‌گرایی حرفه‌ای و تمایلات

بومی و اقلیمی و قومی در پرداختن به حرفه‌ها و شغل‌های خاص دارد.

- هر فرد به عنوان عضوی از یک جامعه از نظر ساختاری، نقش معینی را در حوزه‌ی جامعه، اقتصاد و کار ایفا می‌کند. این نقش در یک محیط محلی - بومی و اقلیمی و یا شهری، تابعی است از جریان‌های غالب زندگی اجتماعی - اقتصادی. به عبارتی، منشا و مبدا این نقش‌پذیری و مطابق آنچه که در باره‌ی «شخصیت» آورده شد، هم در شخصیت فردی قرار دارد (وراثت، استعدادها و تمایل‌های فردی، هوش و قابلیت‌های به ارث رسیده ژنتیکی) و هم در ساختار اجتماعی (فرهنگ، تجربه‌های فردی و جمعی موجود در جامعه، نگرش‌ها و به طور کلی محیط). به این ترتیب، هر فردی بنا به توانایی هوشی و قابلیت‌های وجودی خود (صفات فردی)، از بین جاذبه‌های موجود در ساختار جامعه (در اینجا منظور ما، جاذبه‌های شغلی و حرفه‌ای می‌باشد)، یکی را که در ساختار اجتماعی موجود و آن را شناسایی می‌کند، برای نقش‌پذیری خود (در اینجا منظور ما، نقش‌پذیری شغلی و حرفه‌ای است) انتخاب می‌کند. به طور طبیعی، از بین جاذبه‌های موجود در ساختار جامعه، آن موضوع شغلی مورد توجه و انتخاب قرار می‌گیرد که دارای سطح معینی از تسلط، فراگیری و عمومیت است.

^۱ - ر.ک. به بحث شخصیت‌گزاره شماره ۵-۶-۱ شخصیت و عوامل موثر در شکل‌گیری آن.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

ساختار اجتماعی و جامعه، به خودی خود دارای یک ویژگی روان‌شناختی است و بر اثر آن، اقتضاهای خاص روان‌شناختی را به وجود می‌آورد که هم بر شخصیت اعضای جامعه (نگرش) تاثیر می‌گذارد و هم از آنان تاثیر می‌پذیرد.

نمونه‌ی این نوع از گرایش‌ها، گرایش به حرفه‌های بومی و محلی است. فرش، گلیم، جاجیم، صنایع دستی، کار بر چوب (معرق) و مس (قلم‌زنی)^۱، شیرینی‌پزی (تبریز، یزد)، حصیربافی (زیرانداز، کلاه، پرده، سینی و زیر ظرف)، گیوه و جوراب محلی، نمد و پوستین و کلاه، ترمه، شال، عبا و ردا و از جمله‌ی مضامین شغلی تعریف شده در گرایش‌های غالب ساختار اجتماعی - اقتصادی هستند که باعث نقش‌پذیری آحاد اجتماعی در حول و حوش خود می‌شوند.

❖ نتایج نهایی

– در مجموع باید اذعان کرد که انسان از طریق جامعه و فرهنگ آن جامعه‌پذیر می‌شود و بر اثر جامعه‌پذیری صاحب شخصیت می‌شود (نتیجه خروجی از گزاره‌ی ۵-۶-۱ و ردیف شماره ۱ و ۲ از تحلیل موضوع - فرایند نتیجه‌گیری شماره ۵-۶-۴).

بنابراین، نظام شخصیت انسان که از طریق آن با حوزه‌ها، نهاده‌ها، نهادها و بخش‌های مختلف جامعه از جمله «حوزه‌ی شغل و حرفه و کار» ارتباط می‌یابد، از جامعه و فرهنگ جامعه حاصل می‌شود (نتیجه‌ی خروجی از ردیف شماره ۲ تحلیل موضوع - فرایند نتیجه‌گیری شماره ۵-۶-۴).

– در حوزه‌ی کار، متغیرهای عمده‌ای برای بُعد شخصیتی کار می‌توان قایل شد که بر رفتار و عملکرد شغلی فرد (فرد به عنوان شاغل) تاثیرگذار هستند، ارزش‌ها، انتظارات، نگرش‌ها، رضایت، انگیزه‌ها، مهارت‌کاری و آموزش، پیش‌ساخته‌های ذهنی و وجود قابلیت‌ها (نتیجه‌ی خروجی از ردیف ۳ تحلیل موضوع - فرایند نتیجه‌گیری شماره ۵-۶-۴) از آن جمله هستند. این دسته متغیر «شخصیت کار» را ساماندهی می‌کنند.

^۲ - سرآمد این قابلیت‌های حرفه‌ای شهرستان‌های تبریز (فرش و قالیچه)، اصفهان (فرش و قالیچه و صنایع دستی) قم و کاشان (فرش و قالیچه)، ساروق اراک (فرش و قالیچه)، استان گلستان و چهارمحال بختیاری و فارس (گلیم و جاجیم و نمد و شال و ترمه) می‌باشند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

بر این اساس، هر اندازه که بین «جامعه‌پذیری فرد» و «شخصیت کار» ارتباط معنادار (از طریق اندوخته‌های تجربی و به وسیله‌ی مشاهده‌ی رفتارهای شغلی که در دیگران می‌بیند، یا فرهنگ عمومی کار که در سطح جامعه و محیط اجتماعی مطرح است) برقرار باشد، رویکرد و نگرش «فرد» نسبت به «حرفه» جهت‌گیری پیدا می‌کند.

در بوم و اقلیم نوار ساحلی جنوب کشور، به وجهی مستمر، بین «افراد» و «حرفه» دریانوردی، از طریق فعالیت لنج‌های باری، لنج‌های صیادی و مسافری، و سازمان‌های مرتبط مثل شرکت‌های کشتیرانی و نمایندگی‌ها، اداره سازمان بنادر و کشتیرانی (سازمان بنادر و دریانوردی)، کارگاه‌های تعمیر و نگهداری، اتحادیه‌ها، بازارچه‌های وابسته به فعالیت شناورها و به طور کلی هر نوع نهاد اجتماعی که مرتبط با حرفه‌ی دریانوردی باشد، همیشه یک رابطه‌ی معنادار برقرار است که همین رابطه، نافذ بر شکل‌گیری «بُعد هدایتی و راهنمایی» می‌شود.

وجود این نوع ارتباط و تجربه‌های مترکم شده، بانی شکل‌گیری نوعی «تمایل عاطفی - نگرشی» نسبت به ایجاد آشنایی با «زمینه‌های کار دریانوردی» می‌شود. با این حساب، پیش‌نیاز آشنایی آورنده با حرفه، از طریق جامعه‌ی پیرامونی و محیط ایجاد می‌شود.

– منشا انگیزه‌های درونی پرداختن به حرفه دریانوردی، هم فردی است و هم اجتماعی. منشا فردی آن ریشه در شناخت فرهنگی دارد که بر اثر مشاهدات فردی و با الهام از شرایط عینی جامعه و یا از طریق نظام آموزشی، دریافت می‌شود. دریانوردی حرفه‌ای خاص است و ویژگی‌های مختص به خود را دارد. مصاحبه‌های انجام شده با دریانوردان (افسران و مهندسان) نشان می‌دهد که سهم بالایی از آنان، به طور اساسی و بنیادی با ماهیت و موضوع حرفه آشنا نبوده‌اند و تنها تلقی آنان، وجود یک «تلقی عام» از موضوع شغل بوده است.

شناخت فرهنگی از حرفه، کمک می‌کند تا انتخاب حرفه دریانوردی به صورتی هدفمند انجام شود و به این ترتیب، تلقی فردی نسبت به شغل دریانوردی، در وهله‌ی اول، به عنوان یک «تلقی خاص» صورت گیرد و در مرتبه‌ی دوم، بین فرد و انگیزه‌های درونی و بیرونی و بر اثر شناخت «هنجارها و ناهنجاری‌های کاری» در حرفه‌ی دریانوردی، یک انتخاب آگاهانه صورت گیرد.

فرایند تشکیل این پیش‌آگاهی و پرورش این بُعد رفتاری (عاطفی - نگرشی) به صورت زیر اتفاق می‌افتد.

– قابل تاکید است که افراد، همیشه دارای تمایلات واحدی نیستند و می‌توانند به طور همزمان و بر اثر عامل‌های موقعیتی و کسب تجربه‌های مرتبط، به بخش‌های دیگری از فعالیت‌ها نیز گرایش نشان دهند، اما آنچه که در این میان خود را با اهمیت نشان می‌دهد وجود تاثیرهای محیطی بر رویکردهای شخصیتی - رفتاری است. رویکردهای شخصیتی - رفتاری، تبلور عینی و قابل مشاهده و ملاحظه‌ی «ویژگی‌های اشخاص» است که می‌تواند بر نحوه ادراک و تفسیر موضوعات اثر گذارد.^۱ از جمله‌ی ویژگی‌های شخصیتی - رفتاری، موضوع اولویت‌گذاری فرد برای انتخاب است که به نوع علاقه و تمایلات شخصیتی فرد بازگشت می‌یابد. اولویت‌گذاری برای انتخاب شغل، تحت‌تاثیر «علاقه فردی» و ناشی از شخصیت، همچنین آگاهی‌هایی که از طرف «محیط» نسبت به موضوع انتخاب (نوع شغل) کسب می‌شود، عمل می‌کند. محیط، بر شناخت و ترجیح‌گذاری فردی (اولویت‌پذیری) اثر گذارده و بین فرد و موضوع انتخاب، ارتباط دقیق و ظریفی برقرار می‌سازد.

«محیط» از جمله‌ی تعیین‌کننده‌ها در موضوع «انتخاب»‌های شغلی و به طور کلی موضوع انتخاب‌ها و

اولویت‌گذاری بین آنهاست^۲ که از طریق عنصرهای زیر عمل می‌کند:

• تجربه‌های مشاهداتی دوران کودکی و شکل‌گیری یک «اولویت خاص» برای انتخاب حرفه که به طور معمول خود را در سنین ۱۱ الی ۱۳ سالگی نشان می‌دهد و تبلور رفتاری آن در سنین ۱۵ الی ۱۸ سالگی در اوج قرار می‌گیرد.

• پویایی و تحرک اجتماعی مربوط به یک حرفه، مثل حرفه‌ی دریانوردی ناشی از فعالیت لنج‌ها که در نوار ساحلی جنوب، بازتاب دهنده‌ی پویایی و تحرک اجتماعی پیرامون موضوع این حرفه است. پویایی و تحرک اجتماعی باعث القای یک ترجیح نسبی برای اولویت‌گذاری حرفه‌ای - شغلی می‌شود.

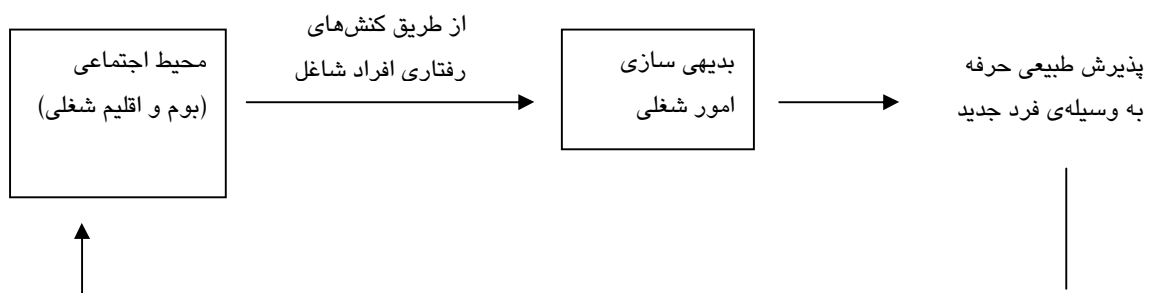
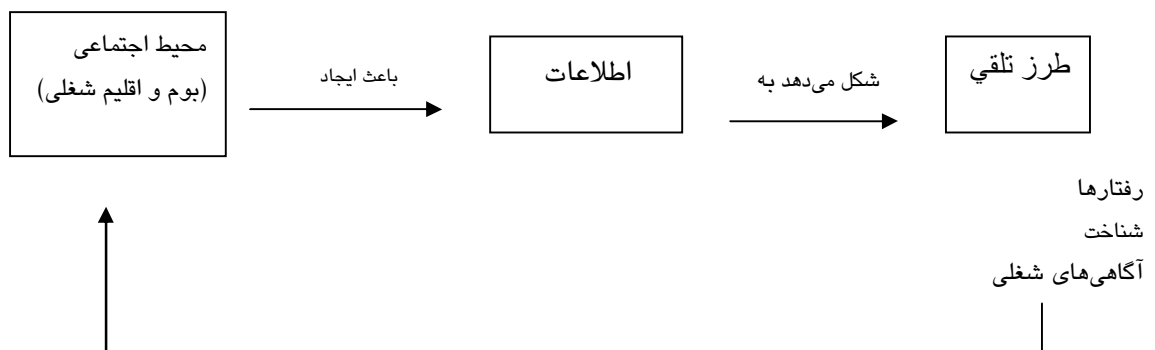
• عامل‌های موقعیتی که بر اثر شاخص‌های خاص شغلی^۱ (کثرت و تجمع کاری، پهنه‌بندی و گستردگی دامنه‌ی حضور شغل و خدمات مرتبط) زمینه‌های آشنایی بین فرد و شغل و یا اولویت‌گذاری^۲ را باعث شوند.

^۱ - در باره این موضوع پیش‌تر بحث شد. ر.ک. به ۵-۶-۱ شخصیت و عوامل موثر در شکل‌گیری آن، موضوع نگرش.

^۲ - موضوع تعیین‌کننده‌ها، همان عامل‌های موثر بر شکل‌گیری شخصیت و رویکردهای رفتاری است. عامل‌های وراثتی و زیستی، اجتماعی و محیطی و فرهنگی از آن جمله‌اند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

– محیط اجتماعی، به عنوان یک بُعد از ابعاد اثر محیط، بوم و اقلیم در شکل‌گیری تمایل‌های شغلی - حرفه‌ای، اطلاعاتی را فراهم می‌کند که «شکل دهنده‌ی طرز تلقی انسان» نسبت به شغل و حرفه است. به عبارتی اطلاعات اجتماعی موجود در خصوص یک زمینه‌ی شغلی - حرفه‌ای، به طرز تلقی‌ها و رفتارها و عملکردها در فضای شغلی - حرفه‌ای که انجام آن‌ها از فرد شاغل انتظار می‌رود (پیش‌آگاهی‌های شغلی) شکل می‌دهد. محیط اجتماعی و از طریق اطلاعات اندرونی خود در خصوص یک شغل که به وسیله‌ی افراد شاغل در آن حرفه، محیط‌ها و مکان و فرایندهای کاری، برای دیگران بازگو می‌شود، زمینه را برای شکل‌گیری طرز تلقی‌های خاص نسبت به یک شغل فراهم می‌آورد و در نهایت موجب ایجاد رفتارها، شناخت‌ها و آگاهی‌ها و رویکردهای رفتاری می‌شود.



^۲ مثل این موقعیت که در بندرعباس، بندرامام خمینی، بندر انزلی، بوشهر و مکان‌ها و پهنه‌های شغلی (مثل بندر، سازمان بنادر و کشتیرانی، منازل سازمان بنادر، اتحادیه لنج‌داران، باشگاه ملوانان، بازارچه صیادی و) زمینه‌ی آشنایی افراد و موقعیت‌های ارتباطی را با حرفه دریانوردی به وجود آورند.

^۲ با مشاهده‌ی موقعیت‌ها در پهنه‌بندی و گسترده‌ی شغل، این احساس بر فرد غالب می‌شود که در شرایط الحاق به آن حرفه، قادر خواهد شد تا از مزایای آن مثل خدمات رفاهی، منزل سازمانی، سفر دریایی به خارج از کشور، حقوق کافی، شغل با ثبات و مزایای خرید کالا از خارج کشور و درآمد ارزی، نظم شغلی، لباس فرم زیبا و بهره‌مند شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

آنچه که در حوزه‌ی دریانوردی قابل توجه و اهمیت است، طرز تلقی‌های مرتبط و در رابطه با حرفه‌ی دریانوردی است. از یک جامعه‌ی نمونه آماری^۱ ملحق شده به ناوبری تجاری که در زمینه‌ی طرز تلقی آنان از دریانوردی و آشنایی پیشا استخدامی پرسیده شد، تمامی‌اشان، نسبت به موضوع‌های زیر اظهار بی‌اطلاعی مطلق و یا کم آگاهی نمودند.

- ساعات کار در شناور
- جو و فضای کار
- نوع ارتباط‌های کاری
- خستگی و افسردگی و تحمل دوری از بافت‌های عمومی اجتماعی
- دریازدگی
- ایمنی
- فرصت‌های رشد و مزایای انعطاف‌پذیر.
- کار در تنهایی
- ارگونومی کار
- آزادی عمل
- روش‌های انضباطی در شناور
- خط‌مشی‌های سازمانی
- تطابق حقوق، مزایا و دستمزدهای پاداش دریافتی با سمت‌های مشابه در سایر کشورها.
- شرایط کاری مطلوب و نامطلوب
- آینده‌سنجی شغلی و پیمایش با انتظارات فردی
- احساس موفقیت ناشی از کار
- سختی حرفه.
- امنیت شغلی

^۱ - فارغ‌التحصیلان دانشگاهی که پس از دریافت مدرک مهندسی مکانیک، برق و الکترونیک و از طریق انتخاب و گزینش با طی مراحل قانونی به استخدام ناوبری تجاری درآمده‌اند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- مرخصی، استراحت، بیماری، غیبت، ترک کار(و عواقب)، زد و خورد در شناور، بی‌نظمی رفتاری.
- روش‌های تسریع در توسعه کار و پیشرفت.
- شناسایی فرصت‌های آموزش.
- بهبود بخشیدن به راه‌های فایق آمدن بر مشکلات حین کار.
- استرس و فشار کاری در شرایط اضطرار، خطر، آب و هوایی نامطلوب، سقوط.
- باورهای شغلی، تعهد کار به کار و مسوولیت، احساس تعلق، کارآیی.
- مهارت‌های فردی - جمعی و موردی
- برنامه‌های بهداشتی، مراقبتی و تندرستی، مسایل جنسی، مورد حمله و خشونت قرار گرفتن.
- مزایای بیمه‌ای، مستمری و بازنشستگی، آسیب‌دیدگی و خسارت، بیماری و معلولیت.
- بورسیه‌ها
- نیازهای شغل و حرفه دریانوردی.
- روش، متدها و شیوه‌هایی که انجام کار را آسان‌تر (قلق کار، اطلاعات مزاد، زمان ویژه، ترفندها) سازد.
- شناخت استانداردهای انجام کار بر اساس مقررات داخلی شرکت و یا قوانین بین‌المللی.

در نقطه‌ی مقابل، نشان داده شده است که «محیط و ابعاد اجتماعی» قادر است تا از یک‌سو یک سری از زمینه‌های پیش‌آگاهی آورنده را در اختیار فرد قرار دهد و از سوی دیگر، انگیزه‌ی شناختی لازم برای درک و پیش‌بینی الزام‌های دیگر شغلی را موجب شود.

«هویت جمعی» از جمله‌ی ابعاد شخصیتی کار است که از طریق ابعاد ارتباطی با جامعه و اجتماعات شغلی - حرفه‌ای فراهم می‌آید. هویت جامعه‌ای زمینه و بستری مناسب برای تقویت هویت حرفه‌ای و کاری است. به عبارتی عاملی است که باعث تقویت هویت و شناخت فردی در کار می‌شود. در جامعه‌ی سنتی ملوانی - ناخدایی (لنج‌های تجاری و صیادی) اغلب نقش‌های محولی از طریق شبکه‌ی اجتماعی - خانوادگی تعیین‌کننده‌ی هویت فردی برای پذیرش حرفه‌ی دریانوردی بوده‌اند. از این رو، به طور بنیادی و اساسی، با کم‌تر رویکرد بازدارندگی از حرفه، گریز و ترک حرفه، به جز دلایل عارضی و خاص که سهم آماری ضعیفی را تشکیل می‌دهند، مواجه هستیم.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

در جامعه معاصر الحاقی به حرفه‌ی دریانوردی به ویژه بخش شناورهای صنعتی (اقیانوس پیما)، نقش‌های اکتسابی به ویژه نقش‌های افسری (غیرملوانی) و مهندسی، هنوز به یک بخش عمده‌ی هویت فردی برخاسته از هویت جمعی تبدیل نشده است. مصاحبه‌های انجام شده در این تحقیق نشان می‌دهد که اکثر قریب به اتفاق جامعه‌ی شغلی معاصر در بخش شناورهای صنعتی (اقیانوس پیما) حاضر نیستند تا فرزندشان به حرفه‌ی دریانوردی بپردازد و این می‌تواند به مفهوم فقدان فرهنگ سازی و تقویت ابعاد اجتماعی در حوزه‌ی حرفه دریانوردی باشد.

جدول مقیاس‌های نقش شغلی و هویت فردی در جامعه‌ی سنتی و صنعتی دریانوردی - ایران نوار ساحلی جنوب

ردیف	مقیاس	سنتی (لنج‌ها)	صنعتی (شناورهای اقیانوس پیما)
۱	شناخت اجتماعی کار	وجود دارد	به یک شناخت اجتماعی تبدیل نشده است
۲	انعطاف‌گرایی شغلی	به طور کامل وجود دارد	به طور نسبی وجود دارد
۳	ارزش‌های درونی کار	در قالب جامعه، کار و حرفه و ارزش‌های اجتماعی شناخته شده است.	فقط در حد کار و حرفه شناخته شده است.
۴	ارزش‌های بیرونی کار	در سطح جامعه‌ی محلی شناخته شده است	محدود به جامعه‌ی درونی و سازمانی است.
۵	خودپنداری از استعداد	قابلیت اجتماعی و خانوادگی و بومی و اقلیمی است	قابلیت اکتسابی تحصیلی و یا اتفاق شغلی است
۶	مقتضیات کار	تعریف شده در جامعه و نظام اجتماعی و گروهی است.	تعریف شده در قواعد و نظام سازمانی کار و حرفه است.
۷	روابط کاری	تابعی از شرایط اجتماعی و روابط محیطی و بین فردی است (انعطاف‌پذیر است)	تابعی از قوانین و الزام‌هاست انعطاف‌پذیر نیست.

تحلیل نسبی سهم دریانورد بر اساس بوم و محیط جغرافیایی در ارتباط با مانده‌گاری

(بر اساس جامعه نمونه آماری - به درصد)

جامعه	کل جامعه نمونه	سهم منطبق با محیط در جامعه نمونه	سهم متعادل شده
ملوانان	۱۱۷	۴۶/۸	۴۷
افسران عرشه	۱۲۰	۱۴/۱۷	۱۴/۱۷
مهندسين	۱۰۸	۱۲/۹۶	۱۲/۶
دانشجویان دانشگاه (کارشناسی و ارشد)	۶۶	۱۲/۱۲	۲۱/۵
دانش آموزان (دیپلم - ناوبری)	۱۰۰	۸۲	۷۰
دانش آموزان (دیپلم مکانیک و الکترونیک)	۱۲۰	۷۲/۵	۷۲/۵
دانشجویان (کاردانی - ناوبری)	۱۲۰	۳۷/۵	۳۷/۵
دانشجویان (کاردانی - مکانیک و الکترونیک)	۱۰۰	۴۸	۵۱

- یافته‌های نظری و نمایه‌های آماری نشان می‌دهند که موضوع ارتباط مفهومی - تحلیلی کار با محیط اجتماعی، رابطه‌ای قابل تایید است و تحقق، کم و کیف و چگونگی آن به نظام ارتباطی «فرد» با «محیط» اجتماعی، محیط کار و فضای سازمانی کار ارتباط دارد. فردی که دارای یک ارتباط مبتنی بر شناخت، مهارت رفتاری و اندوخته‌ی دانشی و برخوردار از انگیزه، هویت و قابلیت و ظرفیت متناسب جسمانی و روانی با نیاز شغلی است و علاوه بر آن‌ها، نیاز خود به شغل و نیاز شغل از خود را می‌شناسد، به طور طبیعی کار خود را جدی تلقی کرده و در انجام آن احساس مسوولیت نموده و آن را مشتاقانه، آگاهانه و به صورتی روشمند و موثر انجام می‌دهد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

در کنار این داشته‌های مثبت، چنانچه در طول انجام خدمت، رضایت شغلی و تامین شدگی معنوی و مادی نیز مشاهده و به پشتوانه‌ی آن‌ها، عزت و وقار شغلی بیابد، احساس «خودانگیزگی» نموده برای روند شغلی خود، هدف‌های متعالی وضع می‌کند. در چنین حالتی گفته می‌شود که ارزش‌ها، معانی و اهداف کاری در فرایند جامعه‌پذیری، در نظام شخصیتی فرد درونی می‌شوند.

برای این منظور لازم است تا تاکیدهای زیر جاری گردند:

- سطح مصاحبه‌های فنی مربوط گزینش‌های تخصصی دریانورد بالا برده شده و بر موضوع اثر «شخصیت» و «تطابق رفتارمندی شخصیتی» (تمایلات و علایق فردی که در گزاره ۲-۳ همین بخش به آن‌ها پرداخته شد)، فوق‌العاده توجه شود.

- از طریق کنش‌ها و روابط فرهنگی و ترویج فرهنگ دریانوردی، به نظام اجتماعی فرصت داده شود تا ارزش‌ها و ایده‌های متعالی حرفه‌ی دریانوردی را نهادینه و از نسلی به نسل دیگر منتقل کند.

- با توجه به آن‌که، محیط و بوم و اقلیم، دارای کارکردی مثبت و یکپارچه در خصوص پذیرش حرفه‌ی دریانوردی و برخوردار از پیشینه و سوابقی تعریف شده است، بر گزینش بومی و منطقه‌ای تاکید گردد.

- همان‌گونه که ملاحظه شد، در نهایت کار و حرفه دریانوردی در بعد اجتماعی، بر اصل سازگاری محیطی مبتنی است و در پرتو آن، شناخت از حرفه، مقدمه‌ای برای ورود به این حرفه است ضرورت دارد تا در برنامه‌ریزی آموزشی و دانشجوپذیری تاکید شود.

- در سطح کلان، دو نظام «فرهنگی» و «محیط اجتماعی» ضمن تعامل مثبت با یکدیگر، به عنوان متغیرهای اجتماعی و فرهنگی اثرگذار، می‌توانند زمینه‌های حرفه‌ی دریانوردی را مشروط و مقید سازند. به علاوه از طریق این دو نظام است که نظام شخصیت فردی و نظام شخصیت شغلی، شکل‌پذیر می‌شوند، لذا، قابل تاکید خواهد بود که نظام سازمانی حرفه دریانوردی با لحاظ این دو موضوع، تقویت گردند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

بنابراین کم و کیف مناسب سه نظام اجتماعی، فرهنگی و سازمانی می‌توانند که باعث ارتقای سطح احساس تعلق، تمایل و وفاداری به حرفه‌ی دریانوردی را در نظام شخصیت فردی و شخصیت شغلی، تنفیذ و جاری و موجب رفتارمندی مناسب با این حرفه شوند.

- نمایه‌های «آماری» نشان دهنده اثر محیط، بوم و اقلیم آشنا با فضای حرفه‌ای دریانوردی در بخش «ملوانی» است لیکن نسبت به بسط آن به حوزه‌های افسری عرشه و مهندسی و فرماندهی نیز، منوط به رعایت گزینش‌های تخصصی، کارآمدی هوشی و قابلیت‌های عملکردی - فردی، جای تامل وجود دارد.

- با توجه به نمایه‌های آماری و مطالعات اکتشافی، به نظر می‌رسد که نسبت به موضوع «جذب» مشکل خاصی از حیث پهنه و دامنه‌ی عملکرد وجود نداشته باشد و بیش‌ترین سهم اشکال و عارضه‌ها، ناشی از موضوع «نگهداری»، «تحریک‌بخشیدن» و تقویت مانده‌گاری و توسعه‌ی منابع انسانی دریانورد است که لازم می‌نماید تا با تاکید بر موارد زیر، بهبودی ایجاد شود.

- اصلاح رفتار آموزشی از شیوه‌ی **teaching** به **training**

- اصلاح سن پذیرش و مبنا قرار دادن ورودی به فضای حرفه برای ۱۶ سالگی

- کوتاه نمودن دوره‌های آموزشی کلاسی و افزایش پهنه‌ی ارتباط با فضای کاری کشتی با تاکید بر آموزه‌های حرفه‌ای - تخصصی متناسب با نیاز حرفه.

- ضرورت اشراف، شناخت و آگاهی برنامه‌ریزان منابع انسانی دریانورد در باره‌ی «ماهیت حرفه» «سختی حرفه»، «مسایل و درونی‌های آن» و «محیط کار» تا بتوانند نقشی معنی‌دار در ایجاد راهبرد ایفا کنند.

- قابل تایید است که تعهد مستمر ناشی از اثر محیط و سازگاری فرهنگ محیطی با حرفه‌ی دریانوردی می‌تواند تحت تاثیر دیگر متغیرهای مداخله‌گر، مثل اثرپذیری از جامعه‌ی بیرونی، خانوادگی و تغییر رفتارمندی به لحاظ تغییر در مناسبات اجتماعی و جایگاه سطح درآمدی، که بر اثر آن دریانورد، مبادرت به تغییر حرفه نماید و یا به ناوگان دیگر کشورها ملحق شود، کاهش یابد.

۱۱-۵ توسعه مهارت‌های کار تیمی و هم‌سو کردن اهداف فردی با اهداف جمعی در حرفه

دریانوردی، چه اندازه می‌تواند در تقویت مانده‌گاری دریانورد موثر باشد؟

بر طبق یافته‌های این تحقیق، گرچه تشکیل تیم‌های کاری، برآمده از کانون‌های شغلی سازمانی، تاسیسات کارخانه‌ای و صنعتی و خدمات سازمانی - تکنولوژیکی می‌باشد و به نظر می‌رسد که قابل انطباق با فضای حرفه‌ای کار دریانوردی نباشد، لیکن می‌توان، به لحاظ ارتقای سطح دامن‌های همکاری کادر شناور (کشتی)، ترتیبی اتخاذ نمود تا از مزیت‌های کار تیمی و ترجیح‌های ماهیتی آن بهره‌برداری به عمل آید. پیاده‌سازی آن طلب می‌کند تا برای برقراری و ترویج فرهنگ کار تیمی، اقدام‌های مناسبی، صورت پذیرد. هدف این اقدام‌ها می‌باید بر این سمت‌وسو تاکید ورزد که کار در شناور، به لحاظ مزیت‌های خاص انجام کار تیمی، انگیزه‌ی استمرار در حرفه را موجب شود.

طی مطالعات و بررسی‌های این پژوهش، مشخص گردید که از فضای مورد انتظار «تیم‌های کار»، پنج صفت (مذکور در نمایه‌ی سنخ‌شناسی) از ظرفیت بهره‌برداری در فضای کاری دریا، بر اثر تشکیل تیم‌های کاری برخوردار هستند که در بین این پنج صفت، سه صفت (تقویت نقش‌های فردی و روابط بین گروهی، برخورد با موقعیت‌های مساله‌ساز و فرهنگ‌سازی و ایجاد انگیزه) بالاترین سطح اثرگذاری برای نقش‌های با نفوذ، کمکی و عادی دارند. این سطح اثرگذاری، رابطه بین متغیر «کار تیمی» با «جهت‌گیری‌های کاری» را نشان می‌دهد. وجود این رابطه، منعکس می‌سازد که همراه با «پایگاه شغلی - کاری شناور»، که باعث ایجاد پیوند بین دریانورد و فضای کار است، «پایگاه تیم کاری»، نیز می‌تواند، فضایی برخاسته از هماندیشی و مشارکت تیمی، که تجلی راه‌حل جمعی برای رفع نیازها و مشکلات در وضعیت تعادلی با فضای کار است را تقویت کند.

در پردازش موضوع، قابل توضیح است، که این متغیر (متغیر کار تیمی)، خود نیز به مثابه‌ی حلقه‌ای، از زنجیره‌ی متغیرهایی است که در مجموع و در کنار سایر حلقه‌ها (دیگر متغیرهای اثربخش بر تقویت مانده‌گاری دریانورد در فضای کار دریا) قادر می‌شود تا باعث تقویت زمینه‌های مانده‌گاری گردد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

به این ترتیب، مشاهده می‌شود که رابطه‌ی بین «تبیین فرهنگ کار تیمی» با «موضوع مانده‌گاری» الگویی به دست ما می‌دهد تا بر ضرورت فن‌آوری‌های سازماندهی که می‌توانند پاسخی به مبنای نظری این تحقیق^۱ باشند بر دامنه‌های توان‌افزایی، از طریق ایجاد تیم‌های کاری و تقویت انگیزه‌های محیطی و مشوق‌های برخاسته از محیط کار (مثل حضور در بین جمعی که احساس تعلق مشترک دارند، بهره‌مندی از مزایای حضور در تیم‌های موفق، کوشش برای دسترسی به موفقیت تیمی، پاسخ به نیازهای عاطفی دوستانه در محیط کار، امکان وجود گفت و شنودهای هدایتی و راهبردی در محیط کار و جهت‌گیری‌های رفتاری تعریف شده که ناشی از اهداف تشکیل تیم‌های کاری ایجاد می‌شود)، بیفزایند.

در بُعد عملی به نظر می‌رسد که می‌توان تجویزی را دال بر فرهنگ‌سازی کار تیمی در شناور را ارائه کرد. نوعی سازماندهی که بر مبنای آن، موارد زیر قابل تحصیل باشند.

۱- افزایش پهنه‌ی ارتباطات و توسعه‌ی تعاملات رفتاری برپایه‌ی تقویت زمینه‌های انگیزشی در قالب مشوق‌ها برای تیم‌کارهای موفق.

۲- حمایت عاطفی - روانی از فعالیت دریانوردان که رهبر تیم و مجموعه‌ی تیم از دریانورد به عمل می‌آورد.

۳- احترام به عقاید فردی دریانورد که موجبی برای شکل‌گیری بسترهای توان‌افزا می‌شود.

۴- ایجاد و تقویت صلاحیت‌های فردی که از طریق مسوولیت‌پذیری در مجموعه‌ی تیم می‌شود.

۵- افزایش مهارت‌های فردی برای حل تعارضات روانی بین اعضای تیم، اداره فشارهای روحی ناشی از شرایط

کار در فضای غیرمتعارف، توسعه‌ی مهارت‌های فردی به منظور پیاده‌سازی وظایف محوله در شناور در پناه نظم و قواعد انضباطی همراه با نقش تیمی.

^۱ - مبنای نظری این تحقیق عبارت بودند از الف) نظریه‌ی برابری (ارسطو، جورج سی. هومانس و استیسی آدامس)، ب) نظریه تعدیل رفتار از طریق توان‌افزایی (نظریه‌ی هندری ۱۹۹۲) و ج) مبنای نظری فردریک هرزبرگ (دو عاملی عامل بهداشتی و عوامل انگیزشی).

۱۲-۵ تغییر در شرایط کار دریانوردی از حیث قبول آن به عنوان یک حرفه سخت (مشاغل)

سخت) چگونه و چه اندازه می‌تواند به عنوان تقویت‌کننده مثبت در نگهداری منابع

انسانی دریانورد عمل کند.

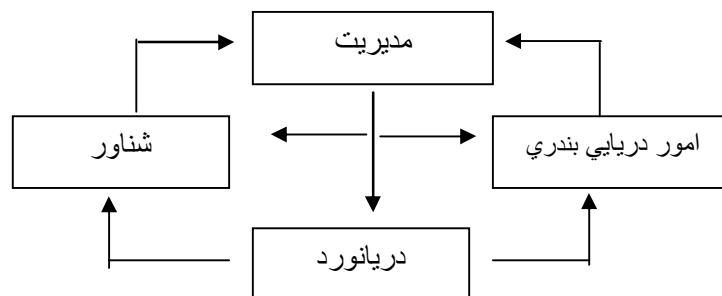
در کشور ما، همایش ارگان‌های دریایی، جایگاهی مدیریتی برای ارایه نظر و رویکرد به موضوع‌های مختلف در حوزه‌ی صنعت دریانوردی و از آن جمله دریانوردان است که در چارچوب مفهوم سختی کار دریانوردان، طی دو همایش، به نحو مستقیم به این موضوع توجه شده است.

گزاره شماره ۱۴ از قطعنامه چهارم (۱۳۷۲) که تاکید بر منظور نمودن مشاغل دریانوردی در ردیف مشاغل سخت براساس «عرف بین‌المللی» و در «چارچوب قوانین و مقررات کشور» دارد، هم‌چنین گزاره شماره ۹ از بخش اول قطعنامه هفتم (۱۳۷۵) که ضرورت تقلیل مدت خدمت در حرفه دریانوردی را برای دریانوردان ایرانی، به لحاظ سخت و زیان‌آور بودن این حرفه، مورد توجه قرار می‌دهد.

در همایش نهم نیز (گزاره شماره ۱۱)، با هدف افزایش ایمنی و «بهبودی شرایط اشتغال دریانوردان» استمرار در برگزاری جلسات کمیته‌ی ویژه تشکیل‌شده بین وزارت کار و امور اجتماعی، سازمان بنادر و سایر ارگان‌های دریایی (کمیته شرایط کار دریانوردان و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار) را مورد تاکید قرار گرفته داده است. رویکردهای فوق، نشانگر این واقعیت است که متولیان امور دریایی، بندری و دریانوردی، به طور قابل توجهی، ضرورت تقنین قوانینی که منافع شاغلین اقتصاد دریا را در بر داشته باشد و از «خروج دریانوردان» جلوگیری و با تسهیل امور، «موجبات جذب منابع انسانی جدید و حفظ و نگهداری منابع انسانی موجود» را فراهم آورد، احساس نموده‌اند.

در چارچوب ساختار و سازمان حمل و نقل دریایی، مهم‌ترین سرمایه‌ها که باعث ایجاد مزیت‌های رقابتی می‌شوند در یک چهارضلعی هم‌بسته با چهار زاویه‌ی نگاه به شناور، امور دریایی، مدیریت و دریانورد معنا

می‌شود که در بین این چهار، این دریانورد است که محور کارآیی مدیریت را در ارتباط با شناور، فراهم می‌آورد.



نمایه شماره ۵-۱۲-۲

داده‌های عملکرد در فرایند نمایه‌ی شماره ۵-۱۲-۲ نشان می‌دهد که «مدیریت» بر سه منبع سرمایه‌ای دریانورد (منبع انسانی)، شناور (منبع سرمایه‌ای) و بندر و دریا (سرمایه ملی) نظارت مستقیم و نافذ دارد. از طرف دیگر مدیریت، در معرض دریافت اثرات عملکردی امور دریایی و گزارش عملکرد شناور است که این دو بر اثر فعالیت دریانورد، فعال می‌شوند و عملاً تحت‌تاثیر کارآیی و نقش دریانورد هستند. به عبارتی، امور دریایی و شناور - به صورت مستقیم - و در نهایت «مدیریت» - به صورت غیرمستقیم - وابسته و متصل به شرایط کار و فعالیت «دریانورد» قرار دارد.

در این فرایند، آنچه که حامی مدیریت، در اجرای طرح‌های مربوط به منابع انسانی (دریانورد) است، وجود قوانین موضوعی و موضعی در خصوص دریانوردان است که به صورت قطعی می‌باید دارای شرایط زیر باشد.

الف) با ظرافت تمام و در چارچوب «مفهومی» و «شکلی» فعالیت دریانوردان در رابطه باشد.

ب) برخاسته از جوّ سازمانی سازمان‌های دریایی و فضای حرفه‌ای دریانوردان باشد.

ج) به نیاز خاص و عام دریانوردان پاسخ دهد.

د) در پرتو حمایت مستقیم از دریانورد، اهداف حمایتی (که معمولاً به عنوان اهداف جانبی منظور می‌شوند) را در دفاع همه‌سویه از «موضوع دریانوردی» در تاکید بر «موضوع دریانورد»، بداند.

• تاکید مطالعات بین‌المللی و ملی

بر اساس تعریف سازمان بین‌المللی کار I.L.O دریانوردی یک شغل پرخطر (high risk) به شمار می‌رود و سلامت دریانوردان به عنوان یک مساله اصلی، هم برای مالکان کشتی و هم برای دولت‌ها از یک‌سو و برای دریانوردان از سوی دیگر، مطرح است (I.L.O - 1996).

و به همین دلیل است که کمیته‌های تشکیل شده در سطح کشورهای در رابطه با موضوع دریانوردی، به طور عمده، کمیته‌های سه جانبه (نمایندگان مالکان، شرکت‌های دریایی و سازمان‌های حمل و نقل دریایی، نمایندگان دولت و نمایندگان سازمان‌های صنفی دریانوردان) نامیده می‌شوند. مطالعات اکتونی در وضعیت بین‌المللی و ملی، به صورت موکد بر موضوع سختی کار دریانوردان تاکید مستقیم دارد. در مطالعات ملی^۱ و بین‌المللی^۱ نشان داده می‌شود که

^۱ - مطالعات ملی، شامل چندین بخش مطالعه می‌باشد که در سطح فراگیر انجام شده است. بخش اول، تحت عنوان «بررسی جامع مشکلات دریانوردان» با تاکید بر شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. این مطالعه به سفارش شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران با هدف بررسی شرایط و وضعیت کار دریانوردان (به صورت جامع) صورت گرفته است و کانون دریانوردان خیره (انجمن صنفی دریانوردان) پیمان و تعهد انجام آن را بر عهده داشته است. این پروژه مطالعاتی در اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۳ آغاز و در آبان ماه ۱۳۸۴ به پایان رسید. مدیریت پروژه کاپیتان اردشیر یوسفی و مجری مطالعاتی پروژه حمید ودادی بوده‌اند. در این پروژه، منابع انسانی مشتمل بر ۱۵ نفر کارشناس به صورت مستقیم (ناظر، مجری و مشاور) در رابطه بوده‌اند. ۷۸ مصاحبه تخصصی و ۵۳ مصاحبه عمومی در مطالعات میدانی (تهران، بندر شهید رجایی و بوشهر) صورت گرفته و ۱۲۷ شاخص موضوعی (جزو نگر) بررسی شده‌اند (ص ۱۱۶ متن تحقیق)، هم‌چنین جمع پرسشنامه‌های توزیعی مشتمل بر ۵۴۳ پرسشنامه برای افسران و ملوانان، ۷۵ پرسشنامه برای دانشجویان و ۳۵ پرسشنامه برای خانواده‌های دریانوردان بوده است. در این تحقیق، ضرورت تاکید بر سخت بودن حرفه گزارش شده است.

بخش دوم شامل مطالعه‌ای است که به بررسی حقوقی موضوع سختی کار دریانوردان، وظایف کمیته‌های تخصصی و جوانب الزامی آن از منظر قوانین حمایتی کانون کار توجه داشته است. در این پژوهش موضوع تبصره ماده ۵۲ قانون در تطبیق با شرایط کار در دریا مورد بررسی قرار گرفته و به وسیله تدوین ماتریس‌ها تحت عنوان جدول شناسایی و تعیین مشاغل سخت، که برای تمامی شناورها در زیربخش‌های عوامل فیزیکی، شیمیایی، بیولوژیک، ارگونومیک، روحی و روانی و عامل سنگینی کار، با توجه به مسوولیت‌های شغلی درون شناور نمره‌گذاری شده‌اند و به این ترتیب شرایط خاص سختی کار دریانوردی از حیث تطبیق با ماده قانونی احصا شده است.

این مطالعه که از جنس مطالعات تحلیلی می‌باشد دارای رویکردی کارشناسانه باهدف تطبیق شرایط سختی کار از منظر قانون برپایه و محور شرایط کار در دریا از منظر نگاه قانون داشته است و به دنبال آن بوده است تا روشن سازد که اولاً نگاه ماده قانونی، نگاهی کارگاهی و خاص مشاغل شناخته شده‌ی کارگاهی (کارخانجات و تاسیسات صنعتی، ریخته‌گری و) بوده، ثانیاً ماده قانونی موردنظر از قابلیت جامعیت‌گرایی با هدف پوشش تمامی مشاغل (پهنه قانون) برخوردار نبوده است و از این حیث لازم است تا مواد موردنظر (۲ تا ۱۶) نسبت به سایر فضاها شغلی و از آن جمله حرفه دریانوردی، مطابقت‌دهی شوند.

این تحقیق، به سفارش سازمان بنادر و دریانوردی بوده و کانون دریانوردان خیره (امور صنفی دریانوردان) پیمان و تعهد اجرایی آن را برعهده داشته است. مدیر پروژه مهندس محمد وافری و مجری پروژه حمید ودادی بوده است. سال انجام این تحقیق ۱۳۸۵ لغایت بهمن ماه ۱۳۸۶ است. در این مطالعه، تیم مشاوره و کارشناسی و طب کار، ۲۷ نفر را با گرایش‌های حرفه‌ای و شغلی خاص دریایی عرشه و مهندسی (رشته‌های مختلف) هم‌چنین تیم پزشکی (سه نفر با تخصص طب کار) شامل شده است.

مطالعه‌ی دیگری نیز توسط «توکلی - ۱۳۸۵» تحت عنوان بررسی بیماری افسران و ملوانان ناوگان تجاری کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران طی ۵ سال انجام شده است که در رابطه با شناسایی عوامل و نوع بیماری‌ها می‌باشد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

مخاطرات سلامتی دریانوردان یکسان نبوده و این خطرات با رویکردهای مختلف شامل طبقات و دسته‌بندی‌های مختلفی شده است.

مجموعه‌ی مطالعات استوار بر این معنا می‌باشد که با بررسی‌های همه‌جانبه‌ی محیطی (محیط کار) و عناصر در رابطه با آن (فیزیک و ارگونومی، شیمیای، ارتفاع، سطوح نامتعارف، ذرات معلق در هوا، جو نامناسب کار و شرایط آب و هوایی، روحی و روانی، درجه‌ی حرارت و لرزش، جا به جایی قطعات، رطوبت و نور، کار در شرایط مکانی با بُعد نامناسب با مکان زندگی - فاصله محل کار با محل زندگی - تنهایی غیرمعمول، دوری از خانواده در شرایط طولانی و) همچنین مسایل حقوقی از منظر قوانین حمایتی ملی و فراملی (بین‌المللی) موضوع سختی کار دریانوردان را اثبات و خواستار جُستار قانونی برای معادل سازی آن با شرایط بهبودی‌زا و یا ترمیم فضای کار شود. به عبارتی، این تحقیقات چه در فضای ملی و چه در فضای بین‌المللی، خواهان اثبات آن هستند که حرفه‌ی دریانوردی، حرفه‌ای سخت و زیان‌آور است و ضرورت دارد تا به لحاظ پاس‌داشت از کرامت انسانی و جبران زحمت، معادل‌سازی لازم صورت گیرد.

قابل توضیح است که در این مطالعات وجود ۵ نکته قابل توجه می‌باشد.

۵-۱۲-۱ تمامی منابع مطالعاتی و پژوهش‌های صورت گرفته در تمامی کشورهای دریایی و بدون لحاظ شرایط توسعه‌یافتگی و یا در حال توسعه بودن آن‌ها، «موضوع سختی کار در موضع حرفه‌ی دریانوردی» را تایید داشته‌اند. در هر یک از این مطالعات، که با توجه به سوابق مطالعاتی، سعی داشته‌اند تا هر تحقیق، راه‌کار و روش

^۲ - 1988 - Nilsson و 2001 Jensen همچنین مطالعات Hansen در سال ۱۹۹۶ و Moen.B.E در سال ۱۹۹۴. آخرین مطالعه Jensen متعلق به سال ۲۰۰۵ میلادی است که گزارش آن در سال جاری ۱۳۸۶ (بهمن ماه) در اختیار این مطالعه قرار گرفته است. مجموعه‌ی این مطالعات به بررسی نوع، شرایط و ماهیت سختی کار دریانوردان توجه دارند و آن را در ابعاد مختلف حرفه‌ای و حقوقی و قانونی مورد بررسی قرار داده‌اند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

تازه‌ای را برای بررسی برگزیند، به نتایج واحدی رسیده‌اند.^۱ که از جمله‌ی این نتایج، تایید سختی کار دریانوردی بوده است.

۲-۱۲-۵ مطالعات نشان می‌دهد که در مرکز این دست از بررسی‌ها، فرایندی وجود دارد که از «ایده‌ی

مطلوبیت شرایط کار» نشأت گرفته و به موضوع «جبران خدمت» خاتمه می‌یابد. در ارتباطات با این موضوع، کشورهای مختلف رویکرد و تمایل همسان داشته اما نوع و شکل پیاده‌سازی آن (در بین کشورها)، متفاوت است.

به عنوان مثال در کشورهای اروپایی و از آن جمله انگلیس، هلند و یا نروژ، آن استنباطی که ما نسبت به «سختی کار» بر پایه‌ی «ماده ۵۲ قانون کار» داریم، آنان نداشته اما در بُعد عملکردی و شکلی، به همان انتظارات موردنظر، که ما از اعمال قانون سختی کار دریانوردی داریم، تحت عنوان شرایط رفاهی و مطلوب‌سازی حرفه، پاسخ داده‌اند.

کشور انگلستان جزو قوانین حمایتی اتحادیه‌های صنفی آن را برای دریانوردان مرد و زن معمول داشته و جبران خدمات دریانوردی را در قالب اجرای حمایت‌های رفاهی صنفی معنا می‌سازد.

۳-۱۲-۵ تحقیقات انجام شده، با هر روشی که انجام شده‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که حرفه‌ی دریانوردی،

حرفه‌ای بین‌المللی است و ضرورت دارد تا بر مراتب بین‌المللی به آن نگریسته شود و نهایتاً نمی‌باید که دریانوردان یک کشور، از مزایای کمتری نسبت به همکاران خود در عرصه‌ی بین‌المللی، برخوردار باشند. لذا، مدل تجربی - تحقیقی این مطالعات، صحه بر این یافته می‌گذارد که حرفه‌ی دریانوردی، حرفه‌ای در رابطه با مسایل اجتماعی (پذیرش هنجارها و ارزش‌ها)، مسایل اقتصادی (درآمد و منزلت شغلی)، سیاسی (احساس امنیت برای دریانوردان و حضور سیاسی سرزمین‌های ملی بر پهنه‌های آبی سرزمینی و آزاد)، فرهنگی (ملیت، مذهب، منش و شخصیت، اهمیت‌گذاری فرهنگ ملی به حرفه) و مسایل فردی (انگیزه کار، پذیرش شغل، خانواده، سلامتی روانی - جسمانی) است.

^۱- ودادی حمید، یوسفی اردشیر ۱۳۸۴-۱۳۸۳، روش تحلیل نتایج از طریق مصاحبه حضوری و توزیع پرسشنامه برپایه‌ی ۱۲۷ شاخص موضوعی جزونگر.

ودادی - حمید، محمد وافر ۱۳۸۶ - ۱۳۸۵، روش تحلیلی - توصیفی برپایه‌ی سنخ‌شناسی نشانه‌ها حاصل از نشانه‌شناسی عینی (فیزیکی)، مکانی، زمانی، روحی، روانی و واکنش‌ها، نشانه‌های حقوقی (انطباق قوانین) و نشانه‌های آسیبی (طب کار).
Moen , Mansen , Nilsson, Jensen و بقیه روش نمونه‌گیری آماری از گزارش بیماری‌ها، مخاطرات و آسیب‌دیدگی‌ها ناشی از سوانح کار.

«توکل» نمونه‌یابی از بررسی پرونده‌های پزشکی طی ۵ سال را به کار برده‌اند.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۴-۱۲-۵ مطالعات تاکید دارند که عناصر متغیرهای درون حوزه‌های (حوزه‌ی شغلی - حرفه‌ای دریانوردی)

برای پیش‌بینی رضایت‌مندی دریانوردان شامل مواردی به شرح زیر می‌شود.

- حقوق کار
- جذابیت حرفه و رفاه شغلی.
- بهبودسازی شرایط کار.
- جبران خدمت با هدف تقویت بازار کار دریانوردی
- جذابیت بخشی به بازار کار دریانوردی.
- مطلوبیت سازی فضا و محیط کار.

۵-۱۲-۵ در همین زمینه مطالعات ودادی - حمید^۱، Jensen, Hansen و مطالعات موردی در چارچوب این

تحقیق (بررسی و امکان‌سنجی بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش تربیت منابع انسانی دریانورد)، نشان می‌دهند که عناصر اصلی چند متغیره به روش موردکاوی و تحلیل موضوعی برپایه‌ی موضع نمونه‌ها در جامعه‌ی نمونه آماری (از بین دریانوردان)، که در خصوص دریانوردان ایرانی حایز اهمیت هستند به شرح زیر می‌باشند.

- ضرورت جذابیت افزایی به حرفه دریانوردی.
- پاسخ به انتظار دریانوردان ایرانی در هم‌سطحی با هم‌ردیف‌های شغلی خود در دیگر کشورها.
- پاسخ به نیاز حرفه در بازار ایران.
- ارتقای انگیزه‌ی شغلی در بین دریانوردان ایرانی.
- پاسخ به انتظارات حقوقی ناشی از شرایط کار موضوع ماده ۵۲ قانون کار
- توجه به منزلت شغلی.
- احساس امنیت شغلی (سلامت و تامین سلامتی) در برابر از کارافتادگی
- شناخت ایران در عرصه‌ی بین‌المللی در تاکید با نقش آفرینی در فضای حرفه‌ای دریانوردی.

اکنون می‌توان با توجه به نکات مطالعاتی فوق که در گزاره‌های ۱ الی ۳ (۱- زمینه‌ها برای ارتقای سطح

کیفیت زندگی شغلی ۲- تاکید ارگان‌ها و سازمان‌های ملی دریایی ۳- تاکید مطالعاتی ملی و بین‌المللی)

^۱ - بررسی جامع مشکلات دریانوردان (۱۳۸۳-۱۳۸۴)، شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، کانون دریانوردان خیره.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

بیان شده‌اند، درجه‌ی ارتباط بین متغیرهای موضوعی (متغیرهایی که در رابطه با کیفیت زندگی شغلی دریانوردان معنادار می‌باشند) با جنبه‌های حرفه دریانوردی^۱ را استخراج نمود. مندرجات این جداول برپایه‌ی یافته‌های آماری این مطالعه می‌باشند.^۲

— بنابراین و به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که از دیدگاه نظری، ترکیب همبسته‌ای از عوامل انگیزشی و بهبودی‌آور ضمن توجه به پایداری، استمرار و نهادینگی قادرند تا باعث تقویت زمینه‌ها برای مانده‌گاری دریانوردان شوند، از این حیث و از دیدگاه اجرایی نیز نشان داده شده است که پرداختن به جنبه‌های رفاهی غیرهدفمند، اتفاقی، غیربرنامه‌ای، نامنسجم و غیرهمبسته، قادر نبوده‌اند در حداقل سطح مورد انتظار مدیریت، موثر بر ایجاد تقویت‌کنندگی مثبت بر جریان مانده‌گاری دریانوردان باشند.

— موضوع سختی کار دریانوردی و قبول آن از سوی کارفرمایان، در شرایطی قادر به ایجاد جوّ و شرایط تقویت‌کنندگی برای مانده‌گاری دریانوردان و ایجاد انتفاع و بهره‌وری برای مدیریت (کارفرمایان) است که در کنار دیگر جنبه‌های تقویت‌کنندگی و منزلت‌بخشی به حرفه و در جریان همبسته‌ای از همبستگی کاملی از متغیرها (مادی و معنوی) قرار گیرد. این موضوع ضرورت توجه توأمان به نیازهای دریانوردان را در دو قالب نیازهای معنوی و مادی (رفاهی، آسایشی، تأمینی) نشان می‌دهد.

^۱ - ر.ک. مدل مطالعاتی، فصل اول. شماره‌های ۶-۲-۱ الی ۶-۲-۷ که شامل جنبه‌های تعهد هنجاری، هنجارمندی حرفه‌ای، رضایت شغلی، ارتباطات عمومی فرد با کار، عوامل زمینه‌ای (قوانین و مقرراتی که کیفیت یا محتوای روابط کار و روش‌ها و چگونگی تحقق محتوای روابط کار را تعیین می‌کنند)، جمعیت‌شناسی و آموزش می‌باشند.

^۲ - مطالعه‌ی موردی، انتخاب تصادفی و هدفمند (افسران، فرماندهان و مهندسان) برابر ۹۲ نفر.

خلاصه گزارش در زمینه‌ی بخش‌های متمم تحقیق:

۱- برآورد منابع انسانی دریانورد در رسته‌های مختلف

تا سال ۲۰۱۸

۲- حضور بانوان در عرصه‌های شغلی - حرفه‌ای دریانوردی

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

"آمار اشتغال به تحصیل مراکز آموزش علوم و فنون دریایی کشور ۱۳۸۶"

ردیف	نام مراکز آموزشی	رشته ناوبری		رشته مکانیک موتورهای دریایی		رشته الکترونیک و مخابرات دریایی	
		کاردانی	دیپلم	کاردانی	دیپلم	کاردانی	دیپلم
1	مجتمع شهید خدادادی انزلی	۱۴۰ (۴۴)	۲۸۴ (۱۴۲)	۷۰ (۲۳)	۳۴۰ (۱۷۰)	۷۰ نفر	۱۸۶ نفر
2	مجتمع شهید کلانتری محمود آباد	۵۶ (۲۰)	۸۷ (۴۵)	۵۲ (۲۰)	۸۸ (۳۰)	۴۹ نفر	۶۵ نفر
3	هنرستان قدس بندر ترکمن	—	—	۶۶ (۲۲)	—	—	—
4	مجتمع شهید رجایی بندر عباس	۶۳ (۲۱)	—	۶۴ (۲۱)	—	۶۳ نفر	۹۸ نفر
5	هنرستان حاج جاسم بوشهر	۴۰ (۱۵)	—	۵۱ (۱۸)	—	۵۵ نفر	—
6	هنرستان فاروق اعظم چابهار	۵۴ (۲۰)	—	۴۸ (۱۷)	—	—	—
7	موسسه کیش روی آبی	—	—	—	—	—	—

* اعداد داخل پرانتز مربوط به تعداد حدودی در هر سال می باشد

ردیف	تعداد کل پذیرش سالیانه دانشجوی هنرستانها و آموزشکده ها دریانوردی		
رسته	عرشه	موتور	تعداد کل
مجموع	۳۴۰	۳۲۰	۶۶۰
موسسه کیش روی آبی	۱۰۰ (افسر دومی GT > ۳۰۰۰ KW) رویکرد جدید آموزش بخش خصوصی		

جدول شماره ۵..... ۳.....

آمار پذیرش سالیانه دانشجوی دریانوردی در مراکز آموزشی ایران

ردیف	نام مرکز آموزش			تعداد کل
	عرشه	موتور	تعداد کل	
	موسسه کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران	۳۵	۳۵	۷۰
1	دانشگاه صنعت نفت محمود آباد	۳۰	۳۰	۶۰
2	شرکت ملی نفتکش	۲۵	۲۵	۵۰
3	* دانشگاه دریانوردی چابهار	۱۰۰	۱۰۰	۲۰۰
4	دانشگاه آزاد اسلامی واحد خارک	۳۰	۳۰
5	موسسه آموزشی محمود آباد (شرکت ملی نفتکش ایران)	۳۰	۳۰	۶۰
6	دانشگاه علوم فنون دریایی خرمشهر	۲۵	۲۵
مجموع	-	۲۵۰	۲۴۵	۴۹۵

* از کل تعداد دانشجویان دانشگاه دریانوردی چابهار در هر یک از رشته های موتور و عرشه ، کشتیرانی ج.ا.ا. ۴۰ نفر و شرکت ملی نفتکش ۵۰ نفر دانشجوی را با شرایط بورس در اختیار دارند.

ردیف	تعداد کل پذیرش سالیانه دانشجوی دریانوردی در مراکز آموزشی ایران		
رسته	عرشه	موتور	تعداد کل
مجموع	۲۵۰	۲۴۵	۴۹۵

جدول شماره ۵

آمار دانشجویان کشتیرانی در دوره‌های بلند مدت

				۸۴.۸.۳۰	تاریخ : تهیه
				-	-
محل تحصیل	دوره تاریخ پایان	دوره تاریخ شروع	تعداد دانشجو	نام دوره	ردیف
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۴	۱۳۸۰	۳۰	عرشه	1
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۶	۱۳۸۲	۲۴	"	2
دانشگاه چابهار	نیمه دوم ۱۳۸۸	۱۳۸۳	۷	"	3
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۸	نیمه اول ۱۳۸۴	۲۸	"	4
موسسه آموزشی	نیمه اول ۱۳۸۹	نیمه دوم ۱۳۸۴	۳۰	"	5
دانشگاه چابهار	نیمه دوم ۱۳۸۹	نیمه دوم ۱۳۸۴	۱۰	"	6
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۶	۱۳۸۲	۲۵	موتور	7
دانشگاه چابهار	نیمه دوم ۱۳۸۸	۱۳۸۳	۷	"	8
موسسه آموزشی	نیمه دوم ۱۳۸۸	نیمه اول ۱۳۸۴	۳۰	"	9
موسسه آموزشی	نیمه اول ۱۳۸۹	نیمه دوم ۱۳۸۴	۳۰	"	10
دانشگاه چابهار	نیمه دوم ۱۳۸۹	نیمه دوم ۱۳۸۴	۲۰	"	11
موسسه آموزشی	نیمه اول ۱۳۸۵ - ۳۹ نفر نیمه دوم ۱۳۸۵ - ۱۸ نفر	نیمه دوم ۱۳۸۴	۵۷	لیسانسیه الکترونیک	12
			۲۹۸	جمع کل	

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

آمار دانشجویان کشتیرانی در دوره های کوتاه مدت

				۸۴.۸.۳۰	تاریخ تهیه:
محل تحصیل	دوره تاریخ پایان	دوره تاریخ شروع	تعداد دانشجو	نام دوره	ردیف
موسسه آموزشی				فرماندهی	1
موسسه آموزشی	دیماه ۸۴	بهمن ۸۳	۱۸	افسر اولی - ۱	2
موسسه آموزشی	اسفند ۸۴	خرداد ۸۴	۱۶	افسر اولی - ۲	3
موسسه آموزشی	شهریور ۸۵	آبان ۸۴	۱۵	افسر اولی - ۳	4
موسسه آموزشی	سرمهندسی	5
موسسه آموزشی	اسفند ۸۴	اردیبهشت ۸۴	۲۲	1 - مهندس دومی	6
موسسه آموزشی	خرداد ۸۵	مرداد ۸۴	۴	2 - مهندس دومی	7
موسسه آموزشی	شهریور ۸۵	آبان ۸۴	۲۱	3 - مهندس دومی	8
موسسه آموزشی	آذر ۸۴	خرداد ۸۳	۱۵	الکترونیک - گروه F	9
موسسه آموزشی	خرداد ۸۵	خرداد ۸۴	۱۶	الکترونیک - گروه E	10
			۱۲۷	جمع کل	

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

جدول ارتقای افسران کشتیرانی			
از سمت	ارتقا به سمت	مدت خدمت دریایی	مدرک شایستگی مورد نیاز
افسر سوم	افسر دوم	20	3rd class
افسر دوم	افسر اول	27	2nd class
افسر اول	فرمانده	30	1st class
		77	مجموع مدت خدمت دریایی

جدول ارتقای افسران کشتیرانی			
از سمت	ارتقا به سمت	مدت خدمت دریایی	مدرک شایستگی مورد نیاز
دانشجوی موتور(مهندس پنجم)	تکنیسین موتور	6	با مدرک کاردانی
مهندس پنجم	مهندس چهارم	9	نگهبانی موتورخانه
مهندس چهارم	مهندس سوم	18	نگهبانی موتورخانه
مهندس سوم	مهندس دوم	24	2nd class
مهندس دوم	سر مهندس	22.5	1st class
		73.5	مجموع مدت خدمت دریایی

جدول ارتقای افسران کشتیرانی			
از سمت	ارتقا به سمت	مدت خدمت دریایی	مدرک شایستگی مورد نیاز
کمک مهندس الکترونیک	مهندس الکترونیک ۳	6	BSc
مهندس الکترونیک ۳	مهندس الکترونیک ۲	18	2nd class
مهندس الکترونیک ۲	مهندس الکترونیک ۱	12	1st class
		36	مجموع

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

محاسبه ضریب اشتغال بر اساس وضعیت مهندسين موتور کشتیرانی نمونه

وضعیت سرمهندسين کشتیرانی				
آخرین وضعیت	تعداد	فاصله تابان‌نشستگی تا ۳۰ سال	فاصله تابان‌نشستگی تا ۲۰ سال	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	49	13.8	3.8	2.204081633
مرخصی استحقاقی	34	14.7	4.7	
انتظار خدمت	12	12.4	2.4	
خدمت در خشکی	13	14.7	4.7	
مجموع/متوسط تا بازنشستگی	108	13.9	3.9	

وضعیت مهندس سوم کشتیرانی ج.ا.ا.			
وضعیت (۲۳/۱)	تعداد	متوسط مدت خدمت دریایی	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	131	1.44	2.39694656
مرخصی استحقاقی	79	2.2	
آموزش بلندمدت/تسهیلات	47	1.38	
انتظار خدمت	48	1.2	
خدمت موقت در خشکی/استعلاجی	9	1.1	
متوسط خدمت در سمت / مجموع	314	1.464	

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

محاسبه ضریب اشتغال بر اساس وضعیت افسران عرشه کشتیرانی نمونه

وضعیت فرماندهان کشتی			
آخرین وضعیت	تعداد	فاصله متوسط تا بازنشستگی (سال)	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	80	11.01	2.1125
مرخصی استحقاقی	47	10.97	
انتظار خدمت	13	13.07	
بلا تکلیف و بدون حقوق	12	10.25	
مأموریت خشکی	17	14.14	
متوسط سنوات تا بازنشستگی	169	11.888	

وضعیت افسر اول				
آخرین وضعیت	تعداد	سابقه خدمت در سمت	فاصله تا بازنشستگی	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	65	13,15	20.2	2.29231
مرخصی استحقاقی	48	13,3	20.6	
انتظار خدمت	22	9,6	20.6	
خدمت موقت در خشکی	14	9,5	18.7	
مجموع/متوسط خدمت در سمت	149	11,3875	20.025	

وضعیت افسر دوم			
وضعیت	تعداد	مدت خدمت دریایی در سمت	ضریب اشتغال
فعال بر روی کشتی	110	1 03	2.427272727
مرخصی استحقاقی	62	1 05	
آموزش بلند مدت تکمیلی	35	0 08	
انتظار خدمت	27	2 05	
استعلاجی	8	6	
خروج ناشی از ارتقا	25	
مجموع/متوسط خدمت دریایی	267	1 05 04	

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۲ - افسران عرشه

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	فرمانده	5	376	1880
2	افسر اول	5	376	1880
3	افسر دوم	2	376	752
مجموع		12		4512

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۵

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	فرمانده	5	485	2425
2	افسر اول	5	485	2425
3	افسر دوم	2	485	970
مجموع		12		5820

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۸

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	فرمانده	5	608	3040
2	افسر اول	5	608	3040
3	افسر دوم	2	608	1216
مجموع		12		7296

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۲ موتور

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	سرمهندس	5	376	1880
2	مهندس دوم	4	376	1504
3	مهندس سوم	4	376	1504
5	تکنیسین موتور	4	376	1504
6	برق و الکترونیک ا	4	376	1504
	مجموع	21		7896

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۵ موتور

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	سرمهندس	5	485	2425
2	مهندس دوم	4	485	1940
3	مهندس سوم	4	485	1940
5	تکنیسین موتور	4	485	1940
6	برق و الکترونیک ا	4	485	1940
	مجموع	21		10185

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۳۰۰۰ بیشتر از ۵۰۰-۲۰۱۸ موتور

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	سرمهندس	5	608	3040
2	مهندس دوم	4	608	2432
3	مهندس سوم	4	608	2432
5	تکنیسین موتور	4	608	2432
6	برق و الکترونیک ا	4	608	2432
	مجموع	21		12768

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۵۰۰هیشتر از ۱۰۰ - ۲۰۱۲ (موتور)

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	موتوریست	13	961	12493
2	کمک موتوریست	5	961	4805
	مجموع	18		17298

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۵۰۰هیشتر از ۱۰۰ - ۲۰۱۵ (موتور)

ردیف	سمت	نیاز یک واحد ناوگان	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	موتوریست	13	1238	16094
2	کمک موتوریست	5	1238	6190
	مجموع	18		22284

کشتیهای فلزی موتوردار GT با ظرفیت کمتر از ۵۰۰هیشتر از ۱۰۰ - ۲۰۱۸ (موتور)

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهای موجود	نیاز ناوگان
1	موتوریست	13	1552	20176
2	کمک موتوریست	5	1552	7760
	مجموع	18		27936

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

ماتریسهای بررسی اقیانوس پیما - افسران عرشه ۲۰۱۲

ردیف	سمت	موجودی ابتدای سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود /مازاد	موجودی افسر	مدت خدمت دریایی	مدت متوسط حضوردرسمت
1	فرمانده	322	275	2.27	624	39	0	19	0	-282	342
2	افسر اول	276	275	2.2	605	60	39	13	15	-306	299	30	66
3	افسر دوم	230	275	2.4	660	55	60	6	10	-432	228	27	64.8
4	افسر سوم	616	275	1.5	413	50	35	29	60	250	662	20	30
	مجموع	1,444	مجموع	2	2,302			67	85	-771	1,531	77	160.8

افسران عرشه ۲۰۱۵

ردیف	سمت	موجودی ابتدای سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود /مازاد	موجودی افسر	مدت خدمت دریایی	مدت متوسط حضوردرسمت
1	فرمانده	331	353	2.27	801	39	0	19	0	-451	351
2	افسر اول	328	353	2.2	777	60	39	13	15	-426	351	30	66
3	افسر دوم	247	353	2.4	847	55	60	6	10	-602	245	27	64.8
4	افسر سوم	788	353	1.5	530	50	35	29	60	305	834	20	30
	مجموع	1,694		2	2,955			67	85	-1,173	1,781	77	160.8

ماتریسهای بررسی اقیانوس پیما - افسران عرشه ۲۰۱۸

	L	K	J	I	H	G	F	E	D	C	B	A	
ردیف	سمت	موجودی ابتدای سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود /مازاد	موجودی افسر	مدت خدمت دریایی	مدت متوسط حضوردرسمت
1	فرمانده	424	441	2.1	926.1	39	0	18.8	0	-482	444
2	افسر اول	406	441	2.1	926.1	60	39	15.32	0	-514	412	30	66
3	افسر دوم	252	441	2.4	1058.4	55	60	4.88	0	-816	242	27	64.8
4	افسر سوم	707	441	1.5	661.5	50	35	26.78	85	119	780	20	30
	مجموع	1789			3572.1			65.78		-	1,878	77	160.8

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

برآورد نیاز به مهندسین موتور تمامی شرکتها تا سال

۲۰۱۲

L	K	J	I	H	G	F	E	D	C	B	A	ردیف
متوسط حضور در سمت	خدمت دریایی در سمت	موجودی افسر	کمبود/ مازاد	جذب از آموزش	میانگین ریزش	کاهش ناشی از ارتقا	ارتقای سالانه	نیاز ناوگان	ضریب اشتغال	تعداد کشتیهای موجود	موجودی اول سال	سمت
.....	259	-396.5	0	14	0	46	655.5	2.3	285	213	سرمهندس
51.75	22.5	205	-422	0	8	46	50	627	2.2	285	209	مهندس دوم
60	24	321	-363	0	18	50	60	684	2.4	285	329	مهندس سوم
36	18	174	-453	0	8	60	45	627	2.2	285	197	مهندس چهارم
18	12	502	74.5	90	2	45	0	427.5	1.5	285	459	مهندس پنجم
165.75	76.5	177	-450	0	0	10	29	627	2.2	285	158	برق و الکترونیک اول
مجموع خدمت دریایی در سمت افسر الکترونیک اول لحاظ شده است.		372	-255	64	11	19	0	627	2.2	285	338	برق و الکترونیک ۲ و ۳
79.2	36	2010	2190		47			4275			1903	مجموع

L	K	J	I	H	G	F	E	D	C	B	A	ردیف
متوسط حضور در سمت	خدمت دریایی در سمت	موجودی افسر	کمبود/ مازاد	جذب از آموزش	میانگین ریزش	کاهش ناشی از ارتقا	ارتقای سالانه	نیاز ناوگان	ضریب اشتغال	تعداد کشتیهای موجود	موجودی اول سال	سمت
.....	336	-498.7	0	14	0	46	834.7	2.3	363	304	سرمهندس
51.75	22.5	193	-610.3	0	8	46	50	803.3	2.2	363	197	مهندس دوم
60	24	293	-573.1	0	18	50	60	866.1	2.4	363	301	مهندس سوم
36	18	105	-526.1	0	8	60	45	631.1	2.2	363	128	مهندس چهارم
18	12	626	132.4	65	2	45	0	493.6	1.5	363	608	مهندس پنجم
165.75	76.5	232	-594.9	0	0	10	29	826.9	2.2	363	213	برق و الکترونیک اول
مجموع خدمت دریایی در سمت افسر الکترونیک اول لحاظ شده است.		474	29.9	64	11	19	0	444.1	2.2	363	440	برق و الکترونیک ۲ و ۳

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

برآورد نیاز به مهندسين موتور تمامی شرکتها تا

سال ۲۰۱۸

سال ۲۰۱۸													
L	K	J	I	H	G	F	E	D	C	B	A		
متوسط حضور در سمت	خدمت دریایی در سمت	موجودی افسر	کمبود/ مازاد	جذب از آموزش	میانگین ریزش	کاهش ناشی از ارتقا	ارتقای سالانه	نیاز ناوگان	ضریب اشتغال	تعداد کشتیهای موجود	موجودی اول سال	سمت	ردیف
.....	426	-588.3	0	14	0	40	1014.3	2.3	441	400	سرمهندس	1
51.75	22.5	177	-753.2	0	8	40	40	970.2	2.2	441	185	مهندس دوم	2
60	24	259	-759.4	0	18	40	40	1058.4	2.4	441	277	مهندس سوم	3
36	18	46	-884.2	0	8	40	35	970.2	2.2	441	59	مهندس چهارم	4
18	12	690	63.5	65	2	35	0	661.5	1.5	441	662	مهندس پنجم	5
165.75	76.5	289	-681.2	0	0	0	19	970.2	2.2	441	270	برق و الکترونیک اول	6
مجموع خدمت دریایی در سمت افس الکترونیک اول لحاظ شده است.		576	166	64	11	19	0	429	2.2	441	542	برق و الکترونیک ۲ و ۳	7
79.2	36	2520	3540					6073.8	2		2395	مجموع	

بررسی و امکان‌سنجی، ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی، دریانورد

مهندسين موتور ارشد تمامی کشتیرانی‌ها از ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۸

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود/مازاد	موجودی افسر
1	سرمهندس و مهندس	213	285	2.3	655.5	46	0	14	0	-396.5	259
2	دوم ۲۰۱۲	209	285	2.2	627	50	46	8	0	-422	205
مجموع ۲۰۱۲		422			1282.5					-818.5	464
1	سرمهندس و مهندس	304	363	2.3	834.7	46	0	14	0	-498.7	336
2	دوم ۲۰۱۵	197	363	2.2	803.3	50	46	8	0	-610.3	193
مجموع ۲۰۱۵		501			1990.8					-1109	529
1	سرمهندس و مهندس	400	441	2.3	1014.3	40	0	14	0	-588.3	426
2	دوم ۲۰۱۸	185	441	2.2	970.2	40	40	8	0	-753.2	177
مجموع ۲۰۱۸		585			1984.5					-1341.5	603

مهندسين موتور جزء تمامی کشتیرانی‌ها از ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۸

ردیف	سمت	موجودی اول سال	تعداد کشتیهایی موجود	ضریب اشتغال	نیاز ناوگان	ارتقای سالانه	کاهش ناشی از ارتقا	میانگین ریزش	جذب از آموزش	کمبود/مازاد	موجودی افسر
3	مهندس سوم	329	285	2.4	684	60	50	18	0	-363	321
4	مهندس چهارم	197	285	2.2	627	45	60	8	0	-453	174
5	مهندس پنجم	459	285	1.5	427.5	0	45	2	90	74.5	502
مجموع ۲۰۱۲		985			1738.5					-741.5	997
3	مهندس سوم	301	363	2.4	866.1	60	50	18	0	-573.1	293
4	مهندس چهارم	128	363	2.2	631.1	45	60	8	0	-526.1	105
5	مهندس پنجم	608	363	1.5	493.6	0	45	2	65	132.4	626
مجموع ۲۰۱۵		1037			1990.8					-966.8	1024
3	مهندس سوم	277	441	2.4	1058.4	40	40	18	0	-759.4	259
4	مهندس چهارم	59	441	2.2	970.2	35	40	8	0	-884.2	46
5	مهندس پنجم	662	441	1.5	661.5	0	35	2	65	63.5	690
مجموع ۲۰۱۸		998			2690.1					-1580.1	995

تحلیل :

به‌منظور تحلیل شرایط توسعه و تغییرات ناشی از آن در دو بخش توسعه ناوگان و به‌موازات آن الزامات توسعه منابع انسانی، سیستمی پویا را جهت کنترل مستمر ضروری می‌نماید. بر همین اساس ماتریس متناظر با چرخه فعالیت هر سمت را به‌منظور ایجاد ابزاری جهت اقدام به تجزیه و تحلیل سیستم توسعه منابع انسانی برگزیدیم.

هدف اصلی از این تجزیه و تحلیل اندازه‌گیری موجودی و نیاز به منابع انسانی در پایان هر سال می‌باشد. تجزیه و تحلیل با طبقه‌بندی اطلاعات، طراحی ماتریس‌ها، بررسی نحوه ارتباط واحدها، تعیین فعالیت هر سمت تعیین ضرایب موثر بر فرآیند چرخه (کاهنده و افزایشده) صورت می‌پذیرد.

قابل ذکر است که متغیر مهم زمان با توجه به نحوه ارتقا - و وضعیت‌های ناشی از خدمت و آموزش‌های تکمیلی عملاً در محاسبات اولیه تعیین ضرایب ریزش، ارتقا و اشتغال و متغیرهای متأثر از آن لحاظ شده است. بر همین اساس متغیرهای حاصل به‌عنوان یافته - درایه های تکمیلی، مبین الزامات، نیازها و تجزیه و تحلیل آن بیانگر لزوم ایجاد رویه، دستورالعمل و یا آیین‌نامه‌های اجرایی متأثر از رویکردهای جدید می‌باشد.

یکی از دستاوردهای آتی ماتریس‌های منظور شده در این مطالعه، طراحی موتور پردازش‌گر به منظور بهینه‌سازی، (کنترل فرآیند) برای افزایش کارایی و بر اساس تغییر اندازه‌هایی هم‌چون تغییرات مقطعی به‌علی چون خرید و ورود کشتی به هر یک از حوزه‌های کشتیرانی یا آزادسازی و هم‌چنین بازنشستگی پیش از موعد در اثر عملیاتی شدن آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشد که پیش‌بینی اصلاح رویکردها و رویه‌ها را نیز می‌تواند در بر داشته باشد.

در این رابطه ابتدا هر شرکت کشتیرانی به‌عنوان یک واحد در نظر گرفته شده است.

تمامی داده‌ها بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (مصاحبه‌های فنی موضوعی) در هر حوزه‌ای انجام گردید. هم‌چنین مختصات کار از جمله نوع حرفه سمت، سختی کار، نحوه استخدام، وضعیت فعالیت از قبیل مرخصی‌های استحقاقی، فعالیت‌ها اندازه‌گذاری و ماتریس متناظر با چرخه کارها رسم شد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

* به‌کارگیری ماتریس‌ها، امکان تجزیه تحلیل اتوماتیک سیستم را نیز با نصب موتور پردازش فراهم می‌سازد. که از فرصت این مطالعه خارج است.

طراحی ماتریس‌های نهایی:

درایه‌های ماتریس‌های نهایی، بر اساس برآیند (جمع کل، میانگین) ماتریس‌های اولیه هر ناوگان انجام گردید. تنظیم گراف‌ها نیز بر اساس متغیرهای ماتریس‌های نهایی و توابع حاصل ایجاد شده است. لذا با استفاده از این ماتریس‌ها نقاط ماکزیمم و می‌نیمم با شاخص‌های کمبود و مازاد نمایان شده است. عدم توازن لازمه بین انتگرال سطح و حجم توسعه همچنین افزایش کم خیز ظرفیت‌های آموزشی در سنوات گذشته همچنین بستر ایجاد شده برای رشد عناصر کاهنده در نمودارهای حاصل از ماتریس‌های داده - فرآیند به وضوح مشهود و این جزء عناصر موثری است که به شکل‌گیری مشکلات تبعی منجر گردیده است.

ماتریس‌های طراحی شده مطلق نیستند:

ماتریس‌های ساده هرچند که می‌توانند اثرات اولیه و یا مستقیم را شناسایی نمایند لیکن قادر به مشخص نمودن اثرات غیرمستقیم و با درجات بالاتر و پیچیده نیستند. ماتریس‌های نهایی که به صورت کمی و درجه‌بندی شده می‌باشند ویژگی‌های خاصی را جهت تجزیه و تحلیل نتایج در اختیار تصمیم‌گیرندگان قرار می‌دهند. لیکن ماتریس‌های صلب توانایی برخورد با تغییرات ناگهانی و عدم قطعیت‌ها را نداشته و در واقع کلیه پیش‌بینی‌ها براساس وقوع قطعی تصمیمات به توسعه ناوگان اثرات و پیامدهای پروژه است. به همین جهت پیش‌بینی تغییرات غیر منتظره تصمیمات حوزه مدیریت و ریسک‌های احتمالی توسط آن‌ها ممکن نیست. همچنین برخی مواقع، بزرگی اندازه ماتریس‌ها و تعدد درایه‌ها و متغیرها منجر به تشکیل توده‌ای از اعداد و ارقام می‌شود که کار کردن با آنها احتمالاً موجب سردرگمی کاربر می‌گردد.

برای جلوگیری از این مشکل، ماتریس‌های صلب‌ارایه شده در هر ناوگان در فرآیندی مستقل اما در همبستگی معنی‌داری با شاخص‌هایی متریک در قالب ماتریس‌های نهایی‌ارایه گردید. لذا با تغییر درایه‌های ماتریس‌های نهایی توان‌ارایه گزارشی از رویکردها و تأثیرات ناشی از تصمیمات فعلی را میسر می‌سازد و در ارایه شیوه‌های پایش دینامیکی اثرات، به‌هنگام بهره‌برداری، در رابطه با شاخص‌های مندرج‌توانا ولی در رابطه با متغیرهای پیش‌بینی نشده هم‌چون تصمیمات ناگهانی مدیریتی، ناتوان ارزیابی می‌شوند.

تعیین عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی دریانوردی:

در این رابطه با بررسی‌های به‌عمل‌آمده باید نسبت به حذف بعضی از مراحل و فعالیت‌ها و با جایگزینی مراحل دیگر به‌طوری که به اهداف و کیفیت و ایمنی کشتی‌ها لطمه‌ای وارد نسازد عوامل مورد بحث را حذف و یا کم‌رنگ نمود. قبل از تشریح هر یک از مراحل فوق لازم است تعریف چند مفهوم آورده شود.

❖ روش محاسبات و تعریف متغیرها:

۱- متغیر ریزش: ریزش ناشی از عوامل زیر می‌باشند:

(بازنشستگی، اخراج، ترک کار در داخل و خارج از کشور، استعفا، انتقال به خشکی، بیماری و مرخصی‌های ناشی از آن، فوت، کار در شرکت‌هایی به‌جز شرکت وابسته و...) بر اساس گزارشات دریافتی، وضعیت پرسنل ناوگان‌های مختلف - متأثر از زمان - مورد بررسی اولیه قرار گرفته است:

۲- **ضریب اشتغال:** برای نمونه پنج سمت فرمانده، افسر اول، افسر دوم، سرمهندس و مهندس سوم را با توجه به تغییرات اندازه‌گیری شده در رابطه با ضریب اشتغال در این فصل‌ارایه شده است. شاخص‌های مطرح شده در ماتریس وضعیت افسران به عوامل مکمل و از ضرایب مؤثر در ماتریس‌ها نهایی از جداول وضعیت افسران احصا شده است. این ضریب از لحاظ جایگاه تأثیرگذاری، جزو ضرایب کلیدی و البته چند وجهی ارزیابی می‌شود که با پایش متغیرهای آن در طول زمان می‌توان اندازه‌های واقعی نیازهای آینده را بهتر ارایه نمود.

جداول اندازه‌گیری ضریب اشتغال:

با توجه به عملیاتی شدن آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور، بازنشستگی پیش از موعد اعمال خواهد شد و بر همین اساس سن بازنشستگی از سی سال به ۲۰ سال کاهش خواهد یافت.

تأمین پرسنل در هر سمت از پیچیده‌ترین ارکانی است که در صورت عدم توجه به ضرایب مؤثر در آن می‌تواند تراکم کم فایده‌گام مشکل‌ساز و یا گسست شدید را در سال‌های آتی در بین نسبت فراوانی سمت‌ها ایجاد نماید.

و بدین سان عملاً این دو عارضه غیر همسو در هدایت سیستم تأمین منابع انسانی مورد نیاز کشتی‌ها را آشفتگی و پرچالش نموده و در نهایت هدایت صحیح ناوگان را نیز با دردهای فراوان همراه نماید. به عبارت ساده‌تر در زمانی که سیستم در سمت‌های پایین دارای ظرفیت مازاد شده است در سمت‌های بالاتر دچار گسست و کمبود شدید است.

یافته‌های آماری (درایه‌ها) در ماتریس‌های بررسی فرآیند توسعه، نشان دهنده عمق اهمیت نسبت به شاخص مذکور به عنوان یک شاخص نافذ و مؤثر و در عمل به عنوان گره‌گام تأخیر در الحاق و یا خروج موقت از سیستم ارزیابی می‌شود.

بر اساس تحلیل جداول وضعیت پرسنل دریایی شرکت کشتیرانی ج.ا.ا. در یک پایش چهار ساله به میانگین ۲۲٪ نیروی غیر فعال می‌رسیم.

این ضریب از آنجایی حایز اهمیت است که برای مثال در سال ۲۰۱۰ از ۱۹۸ نفر فرمانده عملاً ۴۴ نفر از سیستم جدا شده‌اند و این رقم، با توجه به فرآیند ارتقای پرسنل، مرخصی ناشی از دوران آموزش، طول زمان خدمت مؤثر دریایی (SEA SERVICES) گاه از شدت‌های بیشتری نیز برخوردار است.

به طور مثال در سمت افسر دومی از مجموع ۲۰۳ نفر پرسنل شاغل در این سمت ۴۴ نفر در دوره‌های آموزشی و یا مرخصی ناشی از دوره آموزش به سر می‌برند و لذا ضریب اشتغال با رشد ۰/۲ متاثر از آموزش، افزایش می‌یابد. همچنین با توجه به زمان طولانی این سمت (۲۴ ماه سابقه سفر دریایی، مرخصی ناشی از آن همچنین درخواست شرایط آماده به خدمت (standby)، و آمار بالای مرخصی ناشی از بیماری و یا تمارض و نهایتاً آموزش و مرخصی ناشی از آموزش‌ها تکمیلی و تطبیقی) این دوره به فرآیندی با طول زمانی پنج سال قابل پیش‌بینی است. و افزایش ضریب ۰/۲ را به همراه دارد. با توجه به توضیحات فوق و

جمع موارد و به‌عنوان توقف‌گاه و عامل بیرون ماندن نیرو از روی کشتی ضریب اشتغال ۱/۵ به ۲/۳۹ افزایش می‌یابد.

با همین رویکرد محاسباتی، سمت مهندس سوم از افزایشی ۰/۹۱ روبروست که مبین ضریب اشتغال ۲/۴۱ می‌باشد. که این دو سمت به‌عنوان مرکز ثقل و وسیع‌ترین سطح از انتگرال نیازهای ناوگان به‌شمار می‌آید که موکد لزوم اتخاذ رویکردی نوین در رویه‌ها و دستورالعمل‌های جاری جهت بهبود وضعیت و کاهش ضریب اشتغال را به‌همراه دارد.

*اما باید در نظر داشت که یک مهندس سوم متأثر از آیین‌نامه‌ها داخلی و فرصت‌های مطروحه در دستورالعمل‌های کنوانسیون STCW95 می‌تواند در صورت دارا بودن مدرک سرمهندسی، با سمت مهندس دوم به کشتی ملحق شده و یا در صورت کمبود مهندس چهارم با حفظ حقوق و امتیازات مهندس سوم در سمت مهندس چهارمی (ADDITIONAL 4thENG.) به کشتی ملحق شود. لذا در نمایه‌های مندرج علی‌رغم تعداد ۸۳ فروند کشتی در سال ۲۰۰۷ و لزوم حضور تنها یک مهندس سوم بر روی آن، عدد ۱۳۸ نفر را ملاحظه می‌کنیم.

۲- نیاز خالص: بر پایه تعداد کشتی‌ها در همان سال تخمین زده شده است

۳- نیاز جدید: بر اساس تعداد کشتی و ضریب اشتغال محاسبه شده است.

۴- برآورد منابع انسانی بدون محاسبه نیاز شرکت‌های تابعه محاسبه شده است.

۵- کل محاسبات بدون در نظر گرفتن بازنشستگی ناشی از سختی کار می‌باشد.

۶- محاسبه شاخص‌های کمبود و موجودی در ابتدا و انتهای سال بر اساس شاخص‌های کاهنده و شاخص‌های افزایشنده انجام شده است.

* افسر دوم در کشتی‌های کانتینری و مهندسی چهارم اضافی در کشتیهای فله بر و حمل کالای عمومی

روش محاسبه شاخص کمبود / مازاد:

کمبود یک متغیر با واسطه می‌باشد که از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

{(موجودی ابتدای هر سال + ارتقا + جذب از آموزش) - (نیاز ناوگان + کاهش ناشی از ارتقا + میانگین ریزش)}

خلاصه و بیان مساله :

در راستای افزایش تقاضای منابع انرژی و تمرکز این منابع در منطقه ، توسعه ناوگان کشتیرانی کشور امری ضروری می‌باشد. این در حالی است که توسعه بخش منابع انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین حلقه تکمیل‌کننده این توسعه در شرایط کمی نامطلوبی قرار دارد و نیاز به دریانورد کارآمد و ماهر از لحاظ کمی، بحرانی ارزیابی می‌شود .

بررسی‌های اولیه نشان می‌دهد به جز شرکت‌های کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، شرکت ملی نفتکش ایران، دیگر ارگان‌ها و شرکت‌های دریایی اقدام به آموزش نیروی کار دریایی ننموده اند .

با توجه به بررسی‌های به‌عمل آمده باید اذعان نمود دانش آموزان فارغ‌التحصیل مقاطع کاردانی و دیپلم - از مراکز آموزشی فنی حرفه‌ای آموزش و پرورش - علی‌رغم تخصصی بودن رشته و سنوات کافی از لحاظ قابلیت‌های دریانوردی جهت الحاق به کشتی‌هایی با ظرفیت‌های بالای GT3000 از شرایط مطلوبی برخوردار نمی‌باشند.

در ماتریس‌های ارزیابی و اندازه‌گیری نیازهای ناوگان-اندازه‌گیری ضرایب موثر اشتغال و ریزش صفحات (371-378) به وضعیت‌هایی بر می‌خوریم که در صورت بازنگری و بهبود ، منجر به تغییرات ارزشمندی به‌منظور جذب و ماندگاری بیشتر نیرو در سیستم کارکنان خواهد شد. (ضرایب اشتغال و ریزش) این ضرایب منتج از عناصری هم‌چون سختی کار دریا، مدت آموزش ،مرخصی استحقاقی، وضعیت آماده‌باش غیر ضروری، تمارض، مرخصی بدون حقوق تغییرات اساسی می‌نماید. که باید اذعان داشت افزایش این دو ضریب در هر شرایطی برای سیستم یک فرآیند منفی و کاهنده نیروی آماده ارزیابی می‌شود.

روش اندازه‌گیری این ضرایب ، در نمایه‌های ضریب اشتغال و شرح آن ارائه شده است. (نمایه‌های شماره ۱۲،

۱۳، ۱۴ و ۱۵)

حفظ و نگهداری جامعه دریانوردی کشور ، وابسته به عملکرد سیستم ،راهبردهای معین برای دریانوردی و خط‌مشی‌های آینده‌نگرانه و بین‌المللی سازمانی می‌باشد. حساسیت اندازه‌های به‌دست آمده که سیستم را در آینده‌ای نزدیک در شرایط دشوار مدیریت مجموعه منابع انسانی قرار می‌دهد ، احتمال اختلال

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

در تردد منظم کشتی‌ها را هشدار می‌دهد. بر همین اساس ضرورتی محض در تاکید بر تغییراتی بنیانی و رویکردهای نو - متفاوت از آنچه تا به امروز به عنوان رویه و آیین‌نامه‌های سازمانی و یا دستورالعمل‌های استخدامی، آموزشی، حمایت‌های بهداشتی و اجتماعی مطرح بوده - به موضوع استاندارد کاری، امنیت و آرامش، رضایت شغلی، رفاه و سلامتی، شرایط کار شایسته و رفع کمبودهای مرتبط با جذب، آموزش و توسعه و نگهداری منابع انسانی را پیش رو قرار می‌دهد.

به طور مثال سخت و زیان‌آور بودن شغل دریایی باعث شده است که عمر متوسط دریانوردی در کشورمان محدود باشد. از طرفی روش سنتی استخدام رسمی و الزام به خدمت ۳۰ ساله پیش از بازنشستگی باعث شده است که اولاً برای دریانوردان و ثانیاً برای شرکت‌های کشتیرانی مشکلات عدیده‌ای به وجود آید. هم‌چنین اتخاذ روش‌های موثرتر به منظور کوتاه نمودن دوره‌های آموزشی درعین‌بالا بردن سطح کیفی آموزش‌ها و در راستای تحقق این امر تدوین کتب جدید درسی و طرح دروس جدید در تمامی مقاطع امری ضروری تلقی می‌شود.

*** کوتاه نمودن دوره‌های آموزشی متمرکز و حضوری از طریق آموزش الکترونیکی از راه دور e-learning**

مزایای استفاده از آموزش الکترونیکی برای سازمان‌ها و موسسات:

برخی از مهم‌ترین مزایای استفاده از آموزش الکترونیکی در آموزش دریایی به شرح زیر است:

- کاهش هزینه‌ها: مهم‌ترین عامل انتخاب آموزش الکترونیکی است. صرفه جویی ناشی از حذف بخشی از هزینه‌ها از قبیل حقوق اساتید، اجاره محل کلاسهای درس، هزینه مسافرت و رفت و آمد دانشجویان، هزینه اجاره اتاق یا خوابگاه به راحتی قابل اندازه‌گیری و محاسبه است؛ اما شاید مهم‌ترین عامل استقبال شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ از این شیوه آموزشی، تقلیل زمان دوری از کارکنان، هنگام شرکت در دوره‌های آموزش حین خدمت باشد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- کاهش زمان آموزش: بر اساس برخی تحقیقات انجام شده زمان آموزش نسبت به شیوه‌های سنتی بین ۴۰ تا ۶۰ درصد کاهش می‌یابد.
- افزایش به کارگیری عملی آموخته‌ها در این شیوه آموزش: تحقیقات مستقل انجام شده در این زمینه حاکی از افزایش ۲۵ درصدی نسبت به روش‌های سنتی است.
- اخذ آزمون نهایی دوره‌های آموزشی و اعطای گواهینامه و مدارک مربوطه به‌طور اتوماتیک و بسیار سریع و ارزان:

با استفاده از این شیوه آموزش، این امکان وجود دارد که به‌طور خودکار پس از اتمام دوره های آموزش تکمیلی افسران را بدون حضور در مراکز آموزشی مورد آزمون‌های اولیه قرار داد و در صورت قبولی به وی گواهینامه گذراندن دوره مربوطه را اعطا نمود. بنابراین دیگر الزاماً نیازی به صرف وقت و هزینه جهت برگزاری امتحانات حضوری و خروج افسر از سیستم کارکنان نمی باشد .

مزایای استفاده از آموزش الکترونیکی برای افسران

درکنار جذابیت بیشتر، تسریع در یادگیری، و افزایش رفاه افسران ، مزایای خاص آموزش الکترونیکی برای دانشجویان عبارتند از:

- دسترسی آسان در زمان دلخواه: به دانشجویان امکان می‌دهد که تحصیل خود را در ساعات فراغت و یا در منزل و یا بر روی کشتی ادامه دهند.

بهره بیشتر از دوران مرخصی استحقاقی در حین دوران کوتاه آموزش و حفظ ارتباط با سیستم در دوران مرخصی استحقاقی و پیوستگی آموزش

- تعیین سرعت پیشرفت دروس به خواست افسر: این خصوصیت موجب کاهش اضطراب به دلیل ترس از عقب ماندن از دوره‌ها با توجه به سطح استعدادهای هوشی و کاری افسران خواهد شد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- **قابلیت تعاملی:** به دلیل امکان تعامل زیاد بین افسران دانشجو و مدرسین موسسات آموزشی هم‌چنین بین هر دانشجو با سایر دانشجویان در این شیوه، انگیزه آنان برای پی‌گیری مطالب درسی افزایش می‌یابد.
- **افزایش اعتماد به نفس:** آگاهی از اینکه در این شیوه، مطالب درسی از به روزترین منابع انتخاب شده‌اند، موجب افزایش اعتماد به نفس حاضرین دوره می‌گردد. از آنجایی‌که روزآمدی مطالب درسی در چنین سیستمی بسیار آسان‌تر و البته از ضروریات می‌باشد، افسران دیگر از این بابت نگرانی نخواهند داشت که مطالب آموخته شده منسوخ شده باشند و یا متناسب با نیاز روز نباشد.

منافع آموزش الکترونیکی در ایران

علاوه بر منافع کلی مطرح شده در زمینه آموزش الکترونیکی، با توجه به وضعیت خاص صنعت دریانوردی منافع دیگری را می‌توان برای آن برشمرد. مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

- امکان ارایه آموزش با کیفیت بالا برای علاقمندان فراگیری موضوعات مختلف علمی با توجه به سطح نسبتاً پایین آموزش در بسیاری از دانشگاه‌های سنتی موجود، علی‌الخصوص در مناطق دور افتاده.

- توسعه بیش از ظرفیت‌های کنونی: (دسترسی آسان به آموزش)

با توجه به نیاز به توسعه سه برابری بخش آموزش‌های تکمیلی و کوتاه مدت برای افسرانی که به دلیل ظرفیت پایین پذیرش موسسات آموزشی امکان ورود به دوره را ندارند. در آموزش الکترونیکی و مجازی تقریباً چیزی به نام محدودیت ظرفیت پذیرش وجود ندارد.

- هزینه بسیار پایین تهیه برنامه های آموزش الکترونیکی در ایران در مقایسه با قیمت‌های جهانی:

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریاورد

وجود توانایی‌های بالای تکنیکی در ایران و در عین حال سطح بسیار نازل دستمزد که مهمترین بخش هزینه تمام شده ارایه برنامه‌های آموزش الکترونیکی را تشکیل می دهد در مقایسه با سطح دستمزدهای جهانی شاید مهمترین مزیت پرداختن به این گونه فعالیت‌ها در کشور و با رویکرد ورود به بازارهای جهانی باشد.

مشکلات آموزش الکترونیکی برای سازمان‌ها و مؤسسات

البته علی‌رغم همه مزایا، آموزش الکترونیکی به دلیل محدودیت‌هایی که دارد جواب‌گوی همه نیازهای آموزشی نمی‌باشد و در این رابطه جهت ایجاد ارتباط موثرتر روش حضور پاره وقت در کلاس‌های درس ، و طرح جلسات پرسش و پاسخ و ایجاد فضای بحث‌های عملیاتی به‌واسطه ماهیت کار فنی و عملیاتی این حرفه جز لاینفک و مکمل ضروری آموزش دریایی الکترونیکی می باشد.

بحث و نتیجه گیری:

ماتریس‌ها و جداول تنظیمی برای شناسایی نقاط بحرانی کمبود منابع انسانی نشان می‌دهد در شرایطی که ناوگان کشتیرانی کشور در حال توسعه می‌باشد، جریان جذب، آموزش و تامین منابع انسانی مورد نیاز با توجه به موارد ذیل تابع مستقلی از ضرایب مطروحه نمی‌باشد و تحلیل این ماتریس‌ها مبین لزوم اتخاذ روش‌هایی جدید در جهت کنترل بحران اشاره شده در فصل قبل می‌باشد. این در حالی است که نمایه‌ها و ماتریس‌های تنظیمی نشان‌گر این نکته کلی ناوگان کشتیرانی کشور در شرایطی متأثر از بحران کمبود منابع انسانی به سر می‌برد و واقعیت آن است که با توسعه بخش خصوصی و عدم حضور این بخش در آموزش و تربیت نیروی کار دریایی، شیب نزولی کمبود منابع انسانی به مراتب در اندازه‌هایی بحرانی‌تر قرار خواهد داشت.

نمایه‌های شماره ۱۷ و ۱۸ نشان می‌دهند، در سالهای ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۸ مبین تندای غالب کمبود منابع انسانی نسبت به نیروی موجود در هر سال می‌باشد. در شرایطی که با توجه استفاده حداکثری از ظرفیت‌های آموزشی مراکز موجود، تندای خط روند رشد نزولی شاخص کمبود کل در شرایطی برابر و نسبتاً همسو با کمبود در بخش افسران جزء بسر می‌برد، شاخص کمبود در مقایسه با کمبود در بخش افسران ارشد از تندای بیشتری برخوردار است.

با توجه به نمایه‌های شماره ۱۳ الی ۱۸ بررسی تطبیقی توسعه ناوگان یک شرکت کشتیرانی نمونه و روند جذب، آموزش و متغیرهای دیگری چون ارتقا، میانگین ریزش نسبت به شاخص کمبود منابع انسانی بیانگر این موضوع است که علی‌رغم سیاست‌های شرکت مبنی برای جذب دانشجو و دریانورد آماده به کار در سمت‌های پایین‌تر، با توجه به محدودیت در ظرفیت دوره‌های تکمیلی و روند ارتقای افراد در شرکت‌های مربوط، شاخص کمبود در سمت‌های بالاتر، با تندای ثابتی با رشد روبروست. این موضوع مبین این مهم است که با توجه به اینکه خط روند برآیند شاخص کمبود با توجه به انبوهی جذب دانشجویان در سمت‌های پایین‌تر در تندای رشد یکنواختی بسر می‌برد.

با توجه به توضیحات داده شده و نمایه‌های مندرج طی شماره‌های ۳۱ الی ۳۸ (سال‌های ۲۰۱۲ به بعد) که نشان‌گر تراکم در سمت‌ها پایین‌تر با شدتی بالاتر از موجودی کشتی‌ها است و الزام به توقف جذب را پیش روی شرکت‌ها قرار می‌دهد می‌توان این‌چنین پیش‌بینی کرد که خط روند کمبود با توقف جذب با شتاب فزاینده‌ای به رشد خود ادامه می‌دهد.

دامنه تغییرات به‌گونه‌ای است که خط روند گرایش منفی دارد و با گذشت زمان مقادیر منفی افزایش یافته و مبین عدم توازن شدید و گسست سیستم می‌باشد.

تبیین هندسی مساله :

از آنجایی که رشد نزولی شاخص کمبود در نهایت باعث بروز نسبت‌های منفی بیشتر و به‌هم‌ریختگی شکل هندسی خطوط نمایه می‌گردد و سمت و سوی این تلاشی میل به تنافر دارد و مقصد نهایی این تنش‌ها و تمایل آن‌ها به سمت انبساط کم تراکم سطح زیر نمودار می‌شود، سیستم به سمت درجات آزادی بالاتر میل می‌کند و از آنجایی‌که از تراکم حجمی و سطحی آن کاسته می‌گردد، سطح و مرز گسترش یافته و با توجه به توقف جذب در سمت‌های پایین‌تر در نهایت زمانی سال‌های بالاتر - برای مثال ۲۰۱۸ - که مرز یا سطح به گسترده شدن میل کند، عملاً فاصله ذرات سیستم (افراد در سمت‌های مختلف) از حیث ارتباطات با سمت‌های بالاتر خود، به سمت صفر میل می‌کند.

لذا از منظر تحلیل هندسی مساله با فرض این‌که اگر ارتباط بین سمت‌ها در درجات مختلف به‌خصوص بین بخش افسران جزء و ارشد با یکدیگر به سمت صفر میل کند از هم پاشیدگی سیستم را پیش رو خواهیم داشت این تحلیل در بازه زمانی بین ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۸ می‌تواند عارضه‌هایی را در موارد ذیل به‌مراه داشته باشد:

۱-۴- عدم امکان مدیریت بین اجزاء سیستم کارکنان دریایی

الف- جذب (استخدام، آموزش، ارتقا)

ب- نگهداشت (ارتقا، همسویی با قوانین و مقررات)

۲-۴- یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که مراکز دانشگاهی با توجه به توسعه ناوگان در سال‌های

اخیر اقدام به تدوین طرح توسعه راهبردی خود نموده‌اند. لذا عدم هماهنگی خروجی این مراکز با

ظرفیت جذب در سمت‌های پایین آشفتمندی در سیاست‌های افزایش ظرفیت مراکز آموزشی دانشگاهی

را در پی خواهد داشت.

(به علت تراکم در سمت‌های پایین و عدم تناسب بین آمار متقاضیان و کشتی‌های موجود و محدودیت در ارتقا

به سمت‌های بالاتر در سال‌های آتی، مشارکت برخی شرکت‌ها در امر آموزش در مراکز دانشگاهی محدود

خواهد شد.)

لذا موضوع افزایش پذیرش دانشجویان که به‌عنوان راهکاری برای توسعه دانشگاهی در بخش دریایی و

دریانوردی به کار گرفته می‌شود، نیازمند به تامل عمیق برای تدوین برنامه‌ریزی مناسب است.

آینده‌نگری مراکز دانشگاهی :

توسعه یک جانبه و بی‌محابای دانشگاه‌ها می‌تواند آشفتمندی در مدیریت توسعه را نیز افزایش دهد. از

آنجایی که راهبردها و استراتژی‌های فعالیت دریایی و دریانوردی می‌باید ((آینده‌نگر)) باشند بر این اساس

به منظور جلوگیری از این آشفتمندی پیشنهاد می‌شود تا مراکز دانشگاهی آموزش و آموزش و تربیت

دریانورد خود را بر اساس نیازهای ذیل در نظر بگیرند:

الف- رویکرد داخلی:

متناسب با نیاز ناوگان داخلی در از سال ۲۰۱۲ به بعد و توسعه ناوگان‌های بخش خصوصی از سال‌های آتی

ب- رویکرد بین‌المللی:

اجرای این طرح با توجه به استانداردهای آموزشی به نفع دانشگاه‌هاست، این موضوع علاوه بر آنکه به گسترش روابط بین‌المللی و انتقال فرهنگ و تجربه کشور کمک می‌کند دانشگاه‌ها را مجبور به اعمال استانداردهای روز بین‌المللی نیز می‌نماید.

پذیرش دانشجوی خارجی، جزو سیاست‌های دولت است که آیین‌نامه آن تهیه و آیین‌نامه اعطای اختیار پذیرش دانشجو به صورت مستقل و مستقیم به دانشگاه‌ها ابلاغ شد و بر همین اساس، دانشگاه‌ها می‌توانند دانشجوی غیرایرانی غیربورسیه را به صورت مستقل پذیرش کنند. قابل گزارش است که این بخشنامه برای کلیه دانشگاه‌ها، مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی، دولتی و غیر دولتی کشور از جمله دانشگاه‌های پیام نور و جامع علمی کاربردی نیز ابلاغ شده است. این در حالی است که در راستای نیل به این جایگاه البته موانعی در حوزه آموزش دریا وجود دارد:

۱- چگونگی تعیین میزان شهریه

۲- ایجاد استانداردهای بین‌المللی کارگاهی و مدارک بعضاً غیر مرتبط اساتید دروس دانشگاهی

۳- مشکل زبان

برخی از موانعی است که منجر به جذب دانشجوی خارجی شده است .

البته در یک مورد آموزش افسران دریایی عراقی به موسسه آموزش کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران گزارش شده است.

با توجه به جریان رو به رشد کمبود منابع انسانی و طرح توسعه این مراکز، ایجاد پتانسیل و بستر اجرای این طرح ضروری به نظر می‌رسد. از آنجایی که مدارک صادر شده از سوی سازمان بنادر و کشتیرانی در مجامع بین‌المللی مورد تایید این مراجع می‌باشد، هماهنگی دانشگاه‌ها با الزامات مد نظر سازمان بنادر و دریانوردی به منظور رفع چالش طرح راهبرد توسعه دانشگاهی و رفع چالش جذب فارغ‌التحصیلان این مراکز از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

پیشنهادها در رابطه بهبود کنترل شاخص کمبود:

از بررسی تطبیقی متغیرها در جداول و ماتریس‌ها همچنین صورت وضعیت پرسنل شرکت‌ها، مولفه‌های موثر بر اشتغال، ریزش، ارتقا و جذب می‌توان به موارد پیشنهادی ذیل جهت کنترل و بهبود اشاره نمود:

۱- با تاکید بر الزامات و اهمیت توسعه ناوگان تجاری کشور، رشد شاخص کمبود معضلی است که در صورت ادامه روند فعلی در جذب، نگهداری، توسعه و آموزش، در سال‌های ۲۰۱۰ به بعد مدیریت منابع انسانی در شرایط بحرانی (خارج از کنترل قرار می‌دهد)

۲- مراکز دانشگاهی باید در تعاملی موثر و مفید به سمت اصلاح سیلابس‌های درسی، تدوین کتب جدید و تاکید بر تخصصی‌تر نمودن دروس، توسعه بخش آزمایشگاهی و کارگاهی دریایی، امکان‌گذاران بخش‌های از واحدهای درسی بر روی ناوگان که لازمه اجرای سیاست کوتاه نمودن دوره‌های آموزشی است اقدامات عاجل به‌عمل آورند.

۳- از آنجایی‌که تنها منبع رفع نیاز نیروی آماده به‌کار در سمت‌های بالا و با توجه به زمان ارتقای در سمت‌های پایین‌تر باید اذعان داشت در شرایط ویژه کنونی تنها منابع مرتبط رفع گسست در سال‌های ۲۰۱۰ به بعد جذب فارغ‌التحصیلان مراکز فنی حرفه‌ای می‌باشد. این در حالی است که متأسفانه فارغ‌التحصیلان این مراکز علی‌رغم خروجی بالغ بر ۳۴۰ نفر در سال از کیفیت مناسب کاری برخوردار نیستند. اصلاح کتب درسی، ایجاد امکانات کارگاهی مناسب، تغییر رویکرد آموزشی در این مراکز از موقت به تمام وقت و در قالب بورسیه نمودن و ترتیب دادن شرایطی که منجر به اتمام هرچه سریع‌تر مقطع کاردانی شود، از اهم مواردی است که شرکت‌ها جهت رفع نیازهای آموزشی خود می‌توانند در نظر بگیرند.

۴- آموزش الکترونیکی از راه دور دوره‌های دریایی یکی از روش‌هایی است که گرچه در عرصه دریا مورد آزمایش قرار نگرفته است ولیکن توجه بیشتر به این طرح در قالب راهبردهای ویژه، در کوتاه نمودن دوره‌ها بسیار تاثیر گذار ارزیابی می‌شود.

۵- ماده ۹ نظام وظیفه :

برای حذف موانع جذب و به‌کارگیری نیروهای ایرانی و تکمیل ظرفیت‌های کادر دریایی ناوگان داخلی در سال‌های جنگ ماده ۹ (معافیت برای دانشجویان بورس کشتیرانی) برای حفظ نیروی ایرانی دریانورد لحاظ می‌گردد که کماکان حمایت سازمان نظام وظیفه ضروری می‌باشد. همچنین با توجه به ضرورت به‌کارگیری و جذب دانشجویان مقطع کاردانی فارغ‌التحصیل آموزشکده‌های فنی حرفه‌ای (پوشش چتر حمایتی و تاثیرپذیری مشمولین ماده ۶ از معافیت‌های تحصیلی دانشجویی ماده ۹ ویژه شرکت‌های کشتیرانی داخلی ضروری می‌باشد . بدین ترتیب این شرکت‌ها قادر خواهند بود که دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی و دریانوردی را که قبلاً برای آن‌ها معافیت تحصیلی صادر شده است تحت پوشش خود و با استفاده از ماده ۹ قانون نظام وظیفه عمومی قرار دهند. عنایت به اهمیت این امر و تسریع در همکاری با کشتیرانی‌ها قدم بزرگی در تسهیل کاهش نیروهای خارجی خواهد بود.

این در حالی است که متأسفانه در دو سال اخیر پوشش این ماده با عدم موافقت مسوولین محترم نظام وظیفه روبرو شده است .

۶- توسعه ظرفیت‌های دوره‌های تکمیلی تا سطح سه برابر (با توجه به نسبت کمبود) شود.

۷- کوتاه نمودن طول زمان دوره آموزش .

باید اذعان نمود که حجم مطالب ارایه شده در دوره‌های تکمیلی در موسسات آموزشی دریایی خارج از کشور ، به مراتب کمتر از حجم مطالب در دوره‌های مشابه در ایران است. به گونه‌ای که طول دوره مهندس دومی در کشور انگلستان ۱۱ هفته که در ایران حدود ۹ ماه و طول دوره افسر اولی ۱۶ هفته که در ایران با حساب دوره‌های جانبی آن حدود ۱۱ ماه می‌باشد.

۸- افزایش انعطاف پذیری سیستم ارتقا و امتحانات در عین حفظ کیفیت .

قابل گزارش است که آمار قبولی افسران حاضر در دوره‌های آموزش تکمیلی دریانوردی در کشورهای خارجی بسیار بالاتر و حدود این رقم معمولاً بالای ۸۰٪ است .بر اساس آمار احصایی از اداره استانداردها این رقم در مورد کشورمان به مراتب پایین‌تر از این می‌باشد.

۹- بورس نمودن دانشجویان دانشگاه‌ها که در ترم‌های پایانی تحصیلی خود به سر می‌برند و یا فارغ‌التحصیلانی که عازم خدمت مقدس سربازی و یا در حال خدمت هستند، با اثر بخشی بالایی در جذب دریانوردان ارزیابی می‌شود.

۱۰- توسعه و گسترش کشتیرانی‌های بزرگ داخلی و افزایش ظرفیت و سهم بیشتر از بازارهای موجود و ورود به بازارهای جدید (حمل مواد شیمیایی، گاز مایع ..) در سایه الزامات استانداردهای کنوانسیون‌های بین‌المللی طرح آموزش‌های جدید در برخی از تخصص‌ها همچون مهندسی دریا (حمل گاز و مواد شیمیایی) را ضروری می‌نماید.

۱۱- افزایش هزینه‌های تربیت دریانورد و هزینه‌های آموزشی برای یک دوره چهار ساله - حدود ۳۰ میلیون تومان - مشارکت جدی دولت در آموزش را ضروری می‌نماید. با توجه به وجوه بین‌المللی این حرفه از لحاظ صدور خدمات و ارزآوری، بسیار ارزشمند ارزیابی می‌شود. لذا نظر به جایگاه دولت در رابطه با حمایت در تامین نیروی استراتژیک این حرفه و نیاز بازار جهانی، آموزش دریانوردان با رویکرد توسعه منابع انسانی در آموزش عالی امری ضروری می‌باشد.

۱۲ - تدوین قوانین حمایتی جدید :

مطالعات انجام شده مبین توسعه ناوگان تا ظرفیت حدود چهل میلیون تن (مجموعاً در بخش دولتی و خصوصی) خواهد بود. توسعه روز افزون سال‌های پیش روی ناوگان نشان‌گر شتاب بالای این جهش نسبت به توسعه در سال‌های قبل می‌باشد.

قدر مسلم برای تحقق همه جانبه این سیاست و همگام با آن، تامین منابع انسانی ایرانی نیز باید از جهشی مشابه برخوردار باشد. وجود افسران خارجی بر روی کشتی‌ها نه تنها به لحاظ فنی و عملکردی ناوگان ما را دچار ضعف می‌سازد بلکه به لحاظ امنیت ملی و شرایط خاصی که همواره منطقه خلیج فارس با آن مواجه است، الزام توجه ویژه به منظور رفع نگرانی‌های این عرصه را مطرح می‌سازد. برای کاهش این معضل باید از پتانسیل‌های موجود در قوانین جاری کمال استفاده را به عمل آورد و بر همین اساس کشورهای توسعه یافته تدوین قوانین حمایتی جدید جهت کنترل بهتر بحران منابع انسانی در سطح بین‌الملل، با روندی سریع همراه تغییر قوانین و بهبود آن را در پیش گرفته‌اند. از آن جمله می‌توان به بازنشستگی پیش از موعد دریانوردان، ارایه امتیاز تابعیت، امکان ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر و... را نام برد.

۱۳ - کاهش هزینه‌های آموزشی :

یکی از مشکلاتی که کلیه کشورهای تامین کننده نیرو از زمان اجرای کنوانسیون STCW 95 (سال ۲۰۰۲ میلادی) با آن مواجه شده اند، افزایش هزینه‌های آموزشی تمام شده تربیت دریانورد نسبت به سالیان قبل از آن می‌باشد. هر چه استانداردهای موجود در کنوانسیون مربوطه ارتقا یابد قطعا بر قیمت تمام شده آموزش دریانورد افزوده خواهد شد و معضل اشاره شده حادثتر می‌گردد. در عین الزامات ارزشمند کنوانسیون جهت ارتقای استانداردهای آموزشی، پیچیدگی دستورالعمل‌های این قبیل استانداردها در سال‌های اخیر از علل افزایش هزینه‌های آموزشی بوده است.

بر اساس پیش‌بینی انجام شده توسط BIMCO در سال ۲۰۱۵ با خوش‌بینی کمبود بالغ بر ۳۰۰۰۰ دریانورد در رده افسری امری مسجل خواهد بود. کمیته ایمنی سازمان جهانی دریانوردی و کمیته زیر مجموعه آن در مورد استانداردهای آموزشی، در صدد است از سال آینده بازنگری جامعی را در کنوانسیون STCW انجام دهد که صرف‌نظر از اهمیت آن در بخش کیفیت آموزش‌ها، اثرات احتمالی آن در نرخ کاهش دریانوردان نیز تامل لازم صورت پذیرد. حضور همه جانبه با نگرشی جامع به بحث بازنگری کنوانسیون STCW که در کمیته فرعی آموزش و نگهداری سازمان جهانی دریانوردی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد از راهبردهای اصولی است.

لذا با توجه به توانمندی‌های داخلی و وجود نیروهای متخصص و مجرب، حضوری فعال و تاثیر گذار در صحنه سیاست‌گذاری آموزشی در دنیا امری ضروری در جهت کنترل آیین‌نامه‌های موثر و متناسب با سیاست‌های توسعه منابع انسانی دریایی می‌باشد. عدم مشارکت در سیاست‌گذاری‌های کلان و دستورالعمل‌های آموزشی STCW می‌تواند نیروی ایرانی را با محدودیت فعالیت روبرو نماید .

* البته اتخاذ رویکرد کاهش هزینه‌های آموزشی و افزایش ظرفیت جذب و، کاهش دوره‌های حضور در هر سمت می‌تواند کیفیت و ایمنی کشتی را تحت تاثیر بگذارد.

۱۴ - هدف گذاری کلان و تدوین سیاست راهبردی در قالب سند چشم انداز بیست ساله کشور بهترین و اصلی‌ترین معیار برای یافتن خط‌مشی‌های لازم جهت سیاست‌گذاری کلان در صنعت دریانوردی کشور می‌باشد. (گرچه آمار نشان‌گر تاخیر و عقب ماندگی از اهداف می‌باشد).

۱۵ - انتخاب متولی امر جهت پیش‌برد سیاست‌های تدوین شده (کمیته تخصصی راهبردی متشکل از تمامی ارگان‌های دریایی در سازمان بنادر و کشتیرانی)

۱۶ - توجه ویژه به بحران نیرو در بخش شناورهای فلزی زیر ۳۰۰۰GT

بر اساس نمایه‌های ۱۹ الی ۳۰ باید بدون فوت وقت ضمن انجام اقدامات فوق در زمینه آموزش افسران این شناورها - مانند نارسایی‌های جدی در امر تدوین کتب و سیلابس‌های جدید درسی - با رویکرد تدوین مقررات آموزشی جدید با موضوع آب‌های محدود در قالب ظرفیت‌های زیر ۵۰۰>GT< ۳۰۰۰ هم‌چنین ۱۰۰>GT< ۵۰۰ اقدامات عاجل و وسیعی را انجام دهد.

به این ترتیب هزینه‌ها به قدری افت خواهد کرد که حتی بخش خصوصی و حتی خانوارهای ایرانی قادر به تقبل آن خواهند بود. به این ترتیب کشتیرانی‌ها نیز قادر خواهند بود که با تقبل هزینه‌های بخش‌هایی از آموزش دریایی من‌جمله کارورزی در دریا که بیش‌ترین سهم هزینه‌ای را بر عهده خواهد داشت به این امر جامه عمل به‌پوشانند. با این روش حتی می‌توان بسته به توان، علاقه و نیاز افراد دوره‌های نزدیک به ساحل و یا اقیانوس‌پیما را دید که نیازهای ناوگان کشور را در بخش‌های مختلف پوشش دهد.

هم اکنون در شرکت‌های کشتیرانی که در محدوده نزدیک به ساحل کار می‌کنند (از جمله شرکت کشتیرانی دریای خزر و شرکت والفجر ۸ و...) افسران ایرانی با گواهینامه‌های کشتی‌های اقیانوس‌پیما مشغول به فعالیت هستند که این خود رقابتی بودن آنها می‌کاهد. با این کاهش در زمان و هزینه‌های دوره می‌توان حتی دریانوردان آزادی را تربیت کرد که در صورت کارایی‌های مناسب در حوزه خلیج‌فارس اقدام به

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

صدور نیروی دریانورد نمود. مراکز آموزش عالی نیز با طراحی دوره های کاردانی به کارشناسی و حذف الزام بورسیه بودن دانشجویان ، می‌توانند به جذب دانشجو در این زمینه اقدام نمایند.

۱۷- بازنشستگی پیش از موعد (آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور بودن شغل دریانوردی) :

شرایط خاص حاکم بر مشاغل دریایی از مسایل و مشکلات خانوادگی گرفته تا محیط سخت و محدود کشتی، از شرایط آب و هوایی محیط کار و دریای طوفانی گرفته تا حجم توان فرسای کاری ، همه و همه باعث کاهش نرخ اقبال به این حرفه از یک طرف و ریزش نیروهای موجود از طرف دیگر شده است.

دریانوردان ایرانی نوعاً پس از نایل آمدن به رده فرماندهی و سر مهندسی و کسب اندک تجربه در این سمت‌ها خواهان تصدی مشاغل در خشکی می باشند.

شاید برای فرماندهان و سر مهندسان دیگر شرایط آب و هوایی و دریای طوفانی و مسایلی از این دست مشکل خاصی ایجاد نکند اما در عوض حجم بالای مسوولیت‌ها و وظایف محوله و فشار کاری و دوری از فرزندان که در شرایط سنی خاصی به سر می‌برند باعث کاهش انگیزه ادامه به شغل دریانوردی باشد. لذا سخت و زیان آور بودن شغل دریانوردی هم در کاهش جذب و هم در ریزش منابع انسانی کادر دریا نقش به‌سزایی دارد.

چالش‌های کیفی : مواردی است که صرف‌نظر از تعداد دریانورد تعلیم دیده به کیفیت آموزش و تعلیم و تربیت آنان نظر دارد که در صورت بی‌توجهی به این موضوع‌ها کاهش ایمنی به‌عنوان یک اصل مهم در دریانوردی صدمات ناشی از خسارات و تصادفات و سوانح دریایی به شکل خطرناکی افزایش خواهد یافت.

از جمله :

۱- بی توجهی به استانداردهای آموزشی

۲- ضرورت حضور اساتید مجرب دریایی

۳- ضرورت بهره‌برداری امکانات کارگاهی و آزمایشگاهی روزآمد و مدرن

۴- رعایت نظم و دیسیپلین سیستم آموزش دریایی مطابق آموزشگاه‌های پیشرفته دریانوردی.

راهکارهای پیش رو

۱۸ - تقسیم هزینه‌های تربیت دانشجو در کل صنایع دریایی و ارگان‌های ذیربط کشور :

با روند خصوصی‌سازی شرکت‌های کشتیرانی در راستای تحقق اصل ۴۴ قانون اساسی جای آن دارد که از پتانسیل‌های کلیه صنایع و ارگان‌های مرتبط با صنعت دریانوردی، آموزش و پرورش و وزارت علوم تحقیقات و فن آوری در این راستا استفاده گردد

۱۹ - بازنگری کلی مراکز آموزش‌های دریایی کشور به نحوه اجرای نظم و انضباط (دیسیپلین کاری) در حین تحصیل و توجه ویژه به آن می‌تواند در تربیت دریانوردانی ماهر و منضبط و با تعهد و وجدان کاری مناسب بسیار موثر باشد. البته این مهم وقتی تاثیرات خود را بیش از پیش نشان خواهد داد که شرکت‌های کشتیرانی با تدوین قوانین و مقررات مربوطه و فرماندهان و سرمهندسان شناورها نیز با اجرای دقیق آنها در صدد رفع این معضل بر آیند. در همین زمینه پرداختن مراکز آموزشی داخل کشور به کاربردی‌تر کردن آموزش‌ها و تجهیز کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های عمومی و تخصصی و از همه مهم‌تر الزام به استفاده از آنها در طول تحصیل فراگیران نیز می‌تواند در کیفیت کاری افسران تعلیم دیده در کشور اثری شگرف داشته باشد.

خلاصه گزارش در زمینه‌ی بخش‌های متمم پروژه:

۳- حضور بانوان در عرصه‌های شغلی – حرفه‌ای دریانوردی

۲- حضور بانوان در عرصه‌های شغلی - حرفه‌ای دریانوردی

- به نظر می‌رسد که رویکرد نسبت به قبول اصل ترجیحی امور خانواده به امور حرفه‌ای در خصوص زنان، بیش‌تر به موارد زیر بازگشت دارد:
- مسوولیت خانوادگی زنان
 - ضرورت هم‌سنخی، هم‌آهنگی و جوری کار با سطح نرَم شخصیتی زنان از حیث توانایی‌های جسمانی، روانی، عاطفی و قدرت تصمیم‌گیری.
 - جایگاه ارزشی زنان در مباحث تربیتی و پرورشی فرزندان.
 - معیارهای فرهنگی و نهاده‌های جامعه‌شناختی.
 - فقدان فرصت‌ها، برای آن که زنان و مردان، در سطوح مشابه و هم اندازه، خود را ارزیابی و در شرایط برابر، مقایسه کنند.

یافته‌های مطالعاتی در خصوص اشتغال بانوان نشان می‌دهند:

- در زمینه‌ی مشاغل خاص و حرفه‌ی ویژه، موضوع «سختی کار و تطابق ارزشی بین فرهنگ عمومی جامعه و شغل موردنظر» از اهم لایه‌های تفکیک کننده است.
- در خصوص زنان، گرایش زنان به انجام مشاغل خاص مردانه، گرایش به مشاغل خاص، تلقی می‌شود.
- موضوع آموزش و رشته‌ی تحصیلی، در این که شغل ناشی از آن، مردانه یا زنانه باشد، خاص بودن آن را برای زنان تعریف و مشخص نمی‌کند. به عنوان مثال چنانچه دختری در آزمون سراسری، در رشته‌ی معدن یا ناوبری و کمی‌سری دریایی، پذیرفته شود، اساساً موضوع خاص بودن فضای حرفه‌ای ناشی از آن برجسته نمی‌شود، در حالی که در خصوص انتخاب حرفه، بلافاصله مطرح می‌گردد.

این یافته‌ها، نشان می‌دهند که بحث «فرهنگ‌پذیری» و «رویکرد فرهنگی - ارزشی» جاری در انزهان و افواه و یا باورهای فردی - نظری، از جمله‌ی متغیرهای تعیین‌کننده، برای خاص بودن حرفه تلقی می‌گردد و این در شرایطی است که الزام در متابعت فرهنگی، از این جریان که زن وارد مشاغل خاص حرفه‌ای نگردد، صرفاً در حد بالقوه بودن و نه بالفعل بودن مطرح است.

نمونه‌ی این موضوع را، در تلقی جامعه نسبت به حضور زنان در ناوگان حمل و نقل شهری یا بین شهری می‌توان دید. تا پیش از ورود زنان به این پهنه‌ی شغلی، باور عمومی بر اساس رویکرد فردی - نظری، آن بود که این حرفه، حرفه‌ای خاص است، اما به محض ورود زنان به این فضای شغلی، به صورت بالفعل، مورد تایید و همراه با تحسین قرار گرفت. وجود مصاحبه‌های مکرر در مجلات و نشریات روزانه، هفتگی و ماهنامه‌ها، ایجاد نهاده اجتماعی مرتبط به صنف رانندگان زن درون شهری، تاکید بر ضرورت وجود این نوع از سامانه‌ی حمل و نقل شهری که به وسیله‌ی زنان مدیریت و پیاده‌سازی شود (به لحاظ امنیت سایر زنان)، همه دلالت بر این تایید دارد.

تفاوت معنایی نسبت به موضوع خاص بودن یک حرفه و چند لایه‌ای شدن آن، نه موضوعی بنیادی بلکه جریانی متعلق به فضاها‌ی غیر اقتضایی است. به عبارتی چنانچه یک نیاز، یک اقتضا، یک ضرورت و یا یک ایجاب اجتماعی، طرح‌ریزی و پیاده‌سازی یک شغل خاص را برای زنان، تحت پوشش «فرهنگ‌پذیری» بپذیرد. کمتر رویکرد مخالفی، فرصت حضور خواهد داشت. در این جریان، آنچه که مطرح می‌شوند، نه باورهای فردی - نظری، بلکه وجود عینی و قطعی، نیازها، ضرورت‌ها و احتیاج‌های اجتماعی و عملکردی است.

نقش زنان و حرفه‌ی خاص دریانوردی (شرایط عمومی و بین‌المللی)

جدای از حضور تاریخی بانوان همچون فرماندهی آرتیمیس در نبردهای دریایی خشایارشا (دوران هخامنشی) و یا حضور بانوان در شناورهای مسافری، تدارکاتی، ماهی‌گیری در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم و از آن جمله حضور بانوان به عنوان ملوان سالن و خدمات در شناورهای بزرگی چون «کوبین» و «تایتانیک»، پیشینه‌ها، نشان می‌دهند که تا سال ۱۹۲۹-۳۳ میلادی (سال شروع و خاتمه بحران اقتصادی آمریکا و پس از آن اروپا) مساله‌ی حضور بانوان در عرصه‌ی «دریانوردی» محدود به فعالیت در مناصب غیرکلیدی و فارغ از یک جریان رسمی شغلی منطبق بر سامانه‌ها و ساختارهای سازمانی بوده است. همان‌گونه که اشاره شد، گزاره‌ی قابل توجه تاریخی در

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

حضور بانوان، به دو کشتی Queen Mary و Titanic باز می‌گردد که آحادی از زنان، اشتغال به حرفه‌هایی چون پرستاری، خدمت‌کاری در سالن‌ها و اتاق‌ها و موریس (ارتباط دریایی) داشته‌اند.

از ۱۹۱۴ میلادی (سال آغاز جنگ جهانی اول) به بعد و تا سال ۱۹۲۹ اتحادیه‌های حرفه‌ای - کارگری اروپا و آمریکا، از حیث دفاع شغلی، بانوان دریانورد را پوشش می‌دهند اما آن را به صورت رسمی در چارچوب «وظایف» خود تلقی نمی‌کرده‌اند. دامنه‌ی ارتباط بانوان نیز با اتحادیه‌های صنفی، فوق‌العاده محدود بوده است هرچند که بانوان خواهان توسعه سطح پوشش اتحادیه‌ها، از حرفه‌ی خود بوده‌اند. بحران اقتصادی آمریکا و اروپا که منجر به شکل‌گیری بسیاری واکنش‌های صنفی طی سال‌های ۱۹۲۹-۳۳ شد، رویکرد حمایتی به جامعه‌ی شغلی بانوان را نیز توسعه داد. طی همین دوران، حدودی از بانوان که اشتغال به کار دریا داشتند، خواستار رسیدگی اتحادیه‌های صنفی دریایی، مثل اتحادیه صنفی ماهی‌گیران فرانسه و انگلیس، اتحادیه کارگری ملوانان در پرتغال، اسپانیا و انگلیس، و اتحادیه بندرگاه‌های آمریکا و به امور و مشکلات کارگری خود شدند. در آن زمان اتحادیه‌ها، مسایل و مشکلات بانوان را جداگانه مورد رسیدگی قرار ندادند و آن‌ها را در کنار مشکلات مردان (و البته کم‌رنگ‌تر به دلیل قلّت آماری بانوان در مقایسه با مردان) بررسی کردند.

در دوره‌ی زمانی مورد نظر، هرچند که بانوان در شناورهای صیادی و مسافری و حتی تجاری رسماً فعالیت حرفه‌ای داشتند اما در چارچوب حرفه‌ی دریانوردی منظور نگردیده و فقط در قالب کارگر خدمات شناخته می‌شدند. با سپری شدن بحران اقتصادی ۱۹۲۹-۳۳، برخی از بانوان با اخذ گواهینامه‌های ملوانی، خاصه در شناورهای مسافری - گردشگری فرامنطقه‌ای و صیادی و باری - تجاری بین منطقه‌ای ابعاد گسترده‌تری به فعالیت خود دادند که در زمان جنگ (۱۹۳۹-۴۵) عملاً مسکوت ماند.

به تدریج و پس از سال‌های ۱۹۵۰-۵۵ به بعد که مسافرت‌های دریایی و شناورهای تجاری رو به توسعه نهادند بر دامنه‌ی حضور بانوان نیز افزوده شد. با ورود بانوان به نیروی دریایی برخی از کشورهای اروپایی از ۱۹۴۵ میلادی به بعد، ابعاد این حضور رنگ تازه‌تری به خود گرفت.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

به تدریج و از سال ۱۹۷۰ به بعد، رویکرد شرکت‌های کشتی‌رانی در جذب بانوان برای واگذاری پاره‌ای از

موقعیت‌های شغلی در شناور (و همچنین کار در خشکی اما وابسته به فعالیت‌های دریایی) رو به افزایش نهاد.

نسبت سهم کار دریایی و کار در خشکی، بر اساس چهار دوره‌ی آماری ارقام زیر را نشان می‌دهد.

سال	سهم کار در خشکی	سهم کار در دریا
۱۹۷۲	٪۷۸	٪۲۲
۱۹۷۶	٪۷۲	٪۲۸
۱۹۷۸	٪۶۸	٪۳۲

به این ترتیب و از ۱۹۷۰ میلادی، با «اصلاح اسلوب کار» که ناشی از تغییرات اقتصادی، بازرگانی تجاری و

اجتماعی پدیدار می‌شود. آرام، آرام بر حضور زنان در عرصه‌ی فعالیت دریانوردی افزوده می‌شود.

هرچند که تا حدود سال‌های ۶۶-۱۹۶۵، و با وجود حضور بانوان حتی در جایگاه فرماندهی عرشه کشتی‌های

تجاری و شناورهای مسافری هنوز حضور آنان در فضای دریانوردی به عنوان یک «پدیده‌ی قطعی» مطرح نیست.

اما در فاصله سال‌های ۱۹۷۰ - ۱۹۶۵، عناصر و متغیرهای چندی، باعث «تسهیل در روند» این حضور می‌شوند. این

متغیرها عبارتند از رشد تجارت بین قاره‌ای در حوزه‌ی حمل مواد اولیه در انواع، کالاهای ساخته شده (ماشین‌آلات

صنعتی)، آهن‌آلات و فولاد و نفت و محصولات کشاورزی، رشد صنعت کشتی‌رانی و پدیده‌ی جهانی شدن و

گسترش شناورهای مسافری و تفریحی.

در اواخر دهه‌ی هفتاد و اوایل دهه هشتاد میلادی، مشکلات خاصی پیش‌روی اتحادیه‌ها، که اینک ملزم به حمایت

صنفاً از حضور بانوان دریانورد بر شناورها هستند قرار می‌گیرد این مشکلات عبارتند از، تحقیر جنسی و آزار بینی

رفتاری و کلامی از سوی مردان هم‌رسته‌ی خود. که رقمی بین ۵ تا ۷٪ را نشان می‌دهد .

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

افزایش کمی حضور بانوان در شناورها، نتایج مثبتی نیز در برداشته است، از آن جمله به افزایش سهم شاغلان زن در شناورهای مسافری می‌باشد که لغایت سال ۱۹۹۲ میلادی بین ۵۷ تا ۶۰ درصد در اروپا (به اضافه‌ی ترکیه) می‌باشد.

با تغییر در ساختار اجتماعی شغل و حرفه در دهه‌ی ۷۹-۱۹۷۰ (مزیت حضور زنان در مشاغل، رعایت الزام‌های قانونی در جذب منابع انسانی زن، الزام اقتصادی برای زنان که ضرورت برخورداری از حرفه را مورد تاکید قرار می‌دهد و روند رو به تزاید فعالیت‌های فمینیستی) و احصای قواعد گروه جنسی - کاری در فضای شغلی دریانوردی، «جریان قطعی شدن حضور بانوان» در صنعت دریانوردی، تقویت می‌گردد تا جایی که در سال ۸۲-۱۹۸۰، اقبال کلی نسبت به حضور بانوان در عرصه‌ی فعالیت‌های دریایی، به صورت رسمی و قطعی منعکس می‌شود.

رشد صنعت گردشگری دریایی و مسافرت از طریق مسیرهای دریایی، تحولی عمده در فرایند جذب زنان را در حرفه‌ی دریانوردی فراهم ساخت. وجود این پذیرش فرهنگی، که زنان، حامل ارزش‌های حرفه‌ای بسیاری در ایجاد هم‌سطحی ذهنی بین جامعه، نسبت به عدالت رفتاری هستند، در یک محیط شناور مسافری، به شدت خود را منعکس می‌کرد و زنان مسافر، احساس امنیت و عدالت بیشتری را، با تاکید بر حضور زنان در کشتی، بازتاب می‌دادند. همین وضعیت برای مشاغل بیمارستانی و پزشکی، صنعتی، خدماتی (بانک، بیمه، امور مالی و حسابداری) و خدمات عمومی (حمل و نقل درون شهری) نیز به شدت مطرح است. به عنوان مثال و در کشور ما اقبال عمومی در خصوص پذیرش پزشک زن برای ویزیت زنان و راننده زن برای جابه جایی درون شهری زنان (و حتی برون شهری) و یا مخاطب بودن یک زن، به هنگام مراجعه‌ی یک زن به محیط‌های اداری، حس ارتباط معطوف به تطابق و عدالت بیشتری را بازتاب و تایید می‌کند.

جایگاه زنان در شناورهای مسافری در اروپا و آمریکا و ژاپن، فیلیپین و کره، علاوه بر بخش‌های ساده، به حوزه‌ی فنی و مهندسی نیز کشانده می‌شود. علاقه‌ی زنان به ادامه‌ی تحصیل در رشته‌های دریایی به تدریج از ۱۹۸۰ میلادی به بعد شتاب گرفته که در سال ۱۹۹۰ به اوج خود، خاصه در اروپا و امریکای شمالی می‌رسد.

در دو دهه‌ی ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، هنوز حالت یک جانبه‌گرایی (رویکرد شغلی نسبت به ترجیح حضور مردان به حضور زنان دریانورد) وجود دارد. لیکن در وضعیتی است که به تدریج از شدت آن کاسته می‌شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

یافته‌ها و نمایه‌های مطرح شده در فوق، نشانگر نقش و جایگاه اثر «فرهنگ» و تشخیص «نیاز» و «اقتضاهای

اجتماعی» است و به طور طبیعی، تبیین آن را هر جامعه، مستلزم لحاظ شمردن آن‌ها می‌سازد.

روند تاریخی از ابتدای قرن ۲۰ میلادی به بعد نشان می‌دهد که در زمینه‌ی حرفه دریانوردی و حضور بانوان، ۱

موضوعی اصلی همیشه قابل طرح و توجه بوده است.

الف) بررسی وضعیت فرهنگی - اجتماعی اشتغال زنان در حرفه دریانوردی.

ب) بررسی وضعیت جنسیت در شناور

ج) بررسی نقش جنسیت در شرایط کار دریایی و رده‌بندی شغلی

د) پهنه‌ی فعالیت زنان در حوزه‌ی فعالیت‌های دریایی

هـ) وضعیت جمعیت شناسی و جامعه‌شناسی زیستی، سن و موقعیت اجتماعی

و) نقش شغلی زنان و اهمیت حضور آن در صنعت دریانوردی.

یافته‌های مطالعاتی، موضوع «فرهنگ»، «ارزش‌های اخلاقی» و «دینی» را در صدر ابعاد این توجه می‌داند و به

طور طبیعی در رویکردهای بومی نسبت به این موضوع، ضرورت اعمال توجه به مراتب اعتباری، اخلاقی و

رفتاری فوق، حایز اکتساب شناختی همه‌جانبه است.

به طور کلی، لحاظ ارزش‌های اخلاقی، فرهنگی و دینی برای منابع شغلی زن و مرد جزو دقایق و ملاحظات فکری

و رفتاری است لذا، در چارچوب آرایه‌ی یک بحث نظری در خصوص مطالعه و امکان‌سنجی حضور بانوان در

عرصه‌ی دریانوردی کشور، تأکیدی نظری و جامعه‌شناسانه را، نسبت به رعایت موازین فوق، با هدف حفظ

کرامت ارزشی بانوان، به عنوان یک اصل منطقی و موزون، در دستور کار قرار می‌دهد.

در کشور ما، امکان حضور بانوان در فضای حرفه‌ای دریانوردی، از طریق شناورهای گردشگری - مسافرتی،

صیادی، مطالعاتی - تحقیقاتی، ایمنی و مراقبت خاصه برای خدمات دریایی منطقه‌ای، موضوعی قابل بررسی

است و لذا احصای ضرورت‌های ایجابی، به منظور ترسیم و برنامه‌ریزی مناسب برای ورود به چنین مقوله‌ای،

امری گریزناپذیر است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

با بررسی‌های به عمل آمده، قابل تاکید است که در کشور ایران، شناخت اثر متغیرهای زیر بر ساختارمندی

حضور بانوان در صنعت دریانوردی و روند قطعی شدن (به ترتیب) شامل موارد زیر است:

الف) نقش و اثر مسایل فرهنگی - اجتماعی و باور شغلی

ب) روحیه‌ی «خانه محوری» که برای مردان و زنان ایرانی به شدت مطرح است.

ج) فقدان بستر لازم برای توسعه‌ی صنعت گردشگری دریایی و مسافرت دریایی

در همین زمینه، متغیرهای قابل تکیه بر جاری سازی روند امکان‌سنجی حضور بانوان در عرصه‌ی دریانوردی

کشور وابسته به عوامل زیر تشخیص داده می‌شود.

الف) وجود زوج همکار (زوج همسر) برای خدمت در شناور. در حال حاضر همسران دریانوردان ایرانی

(افسران) با اخذ دفترچه کار دریایی، پا به فضای شناور نهاده و عملاً، سفر دریایی را به همراه همسر خود تجربه

می‌نمایند. با توسعه‌ی دانش حرفه‌ای بانوان، می‌توان مسوولیت‌های تخصصی ویژه‌ای را برای آنان در شناور در

نظر گرفت تا ضمن همراهی همسر، عهده‌دار انجام یک تکلیف رسمی سازمانی در شناور نیز باشند.

پهنه‌ی دریانوردی فضایی شغلی - حرفه‌ای همچون پهنه‌ی حمل و نقل زمینی (مسافر و بار) و هوایی است. در این

دو فضا شاهد حضور بانوان در ناوگان حمل و نقلی (زمینی و هوایی) هستیم که با رعایت شئون دینی و

اخلاقی، به خوبی طی می‌شود. تعمیم این مقوله برای حضور بانوان به عنوان پزشک، مهندسی مخابرات، افسر

ثبت وقایع و گزارشات، خدمات مسافری و در پهنه‌ی دریایی، فضایی به دور از ضرورت‌های آینده‌گرایانه

نخواهد بود.

شناورهای تفریحی، مسافری بین منطقه‌ای، باری بین منطقه‌ای، صیادی، مطالعاتی، که طول مدت سفر محدودی

(بین یک تا حداکثر ۱۰ ساعت را دارند) امکان قابل توجهی به منظور ایجاد فرصت شکوفایی برای قابلیت‌های

فردی مایل در این فضای شغلی - حرفه‌ای است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

ب) کار در بخش فنی - تعمیر و نگهداری، مدیریت تخلیه و بارگیری به هنگام تعمیرات دوره‌ای شناور و یا تخلیه

و بارگیری در بندر، هم‌چنین طبابت و پرستاری و ایمنی در بندر و شناور.

ج) کار در شناورهای مطالعاتی در حوزه و زیربخش محیط زیست دریایی، اقیانوس‌شناسی، اکتشافی، آبی و

گیاه‌شناسی دریایی، مراقبت و ایمنی، حفظ بهداشت دریا و

د) کار در شناورهای صیادی درون منطقه‌ای و

ه) کار در شناورهای مسافری و گردشگری درون منطقه‌ای.

نتیجه‌گیری:

به طور کلی، موضوع امکان‌سنجی اشتغال زنان در حرفه‌ی دریانوردی، در ارتباط با مشاغل خاص معنادار است

و مشاغل خاص نیز، برخوردار از تعاریف چندلایه‌ای است که بازگشت به طرز تلقی عمومی و فرهنگی دارد که نهایتاً،

تحت‌تاثیر «فرهنگ‌پذیری» می‌تواند تغییر رویکرد یابد.

نیاز و اقتضاهای اجتماعی، ضرورت ترجیح‌گذاری و پذیرش حرف را تسهیل می‌سازند که این ذاتاً دارای مفهوم

«فرهنگ‌پذیری» است.

در خصوص پذیرش حرفه‌ی دریانوردی از سوی زنان و سطح اقبال اجتماعی نسبت به آن، ما می‌توانیم

شاخص‌های متناسب با معیارهای ارزشی، اجتماعی و دینی خود را داشته باشیم. حضور زوج‌های هم‌شغل در

شناور، حضور بانوان در گردشگری دریایی برای ارائه خدمات حرفه‌ای در اتوبوس‌های دریایی و کشتی‌های

اکتشافی، مطالعاتی، خدماتی و تفریحی، هم‌چنین ارائه خدمات پزشکی، دندانپزشکی، بالینی، پرستاری در بنادر و

شناورهای تردد کننده در سواحل و بنادر داخلی و منطقه‌ای (آب‌های نزدیک سواحل)، قابل بحث و تاکید، طرح‌ریزی و

پیاده‌سازی است.

پیشنهادهای:

- ۱- تدوین جامع خروجی تحقیق با هدف طرح در سازمان بنادر و دریانوردی به منظور طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی اجرایی.
- ۲- تاکید محض و رعایت الزام‌ها در حفظ نظام ارزشی دینی، اخلاقی و ارزش‌های اجتماعی زنان و پاس‌داشت از کرامت و قداست آنان در فضای شغلی - حرفه‌ای موردنظر.
- ۳- مهیا سازی ظرفیت‌ها برای جذب بانوان در بخش گردشگری دریایی برای نوار ساحلی شمال و جنوب (خلیج فارس).
- ۴- تبیین قواعد مرتبط با روابط کار در خصوص زنان دریانورد.
- ۵- ترویج فرهنگ به منظور ارتقای انگیزه‌های شغل‌پذیری و فرهنگ‌پذیری حرفه دریانوردی برای زنان.
- ۶- هدایت موضوع برای جلب بانوان در فضای حرفه‌ای مربوط به شناورها در گردشگری ساحلی - دریایی، آب‌های نزدیک به سواحل و حضور زوج‌های همکار در پهنه‌های شناوری اقیانوس‌پیما، اکتشافی و مطالعاتی، خدماتی، صیادی و ایمنی و بهداشت محیط زیست دریایی.

فصل سوم

بخش دوم : بیان نتایج بنیادی

مقدمه

هر پژوهش تحلیلی - توصیفی- کاربردی با بیان مساله آغاز شده و با ارایه نتایج و پیشنهادها خاتمه می‌یابد. در واقع هدف اصلی هر تحقیقی و مطالعه‌ی محققانه‌ای، پاسخ‌گویی به یک مساله است. این امر منجر به بحث و نتیجه‌گیری و ارایه پیشنهاد می‌شود.

در متن اصلی و یا خلاصه‌ی تحقیق (که با توجه به متن کامل تحقیق تهیه شده است) کوشش گردید تا بر اساس طرح پرسش‌ها به ترتیب از شماره‌های ۱-۲ الی ۱۲-۲ در متن اصلی تحقیق و شماره‌های ۱-۵ الی ۱۲-۵ در متن خلاصه تحقیق به آن‌ها پاسخ گفته شود و به دو بخش متمم پژوهش یعنی برآورد منابع انسانی تا سال ۲۰۱۸ و موضوع اشتغال بانوان، به صورت فصول منحصر توجه گردد.

با توجه به نکات فوق، در این فصل ابتدا خلاصه‌ای از مساله تحقیق و اهمیت موضوع بیان شده و به وجه نگاه مجموعه‌ای به نتایج تحقیق پرداخته می‌شود. در ادامه، پیشنهادهای تحقیق در چند طبقه‌بندی (پیشنهادات بنیادی و نظری، پیشنهادات کاربردی مستقیم، پیشنهادات کاربردی غیرمستقیم و پیشنهادات تحقیقاتی - مطالعاتی) عرضه می‌شوند.

جنبه‌های نوآوری تحقیق و همچنین مشکلات در رابطه با انجام این تحقیق، در قسمت آخر ارایه می‌گردند.

خلاصه و بیان مساله

امروزه رسیدگی به موضوع جذب، آموزش، پرورش و حفظ منابع انسانی دریانوردی از جمله‌ی مسایل اصلی حوزه‌ی دریانوردی را در بخش منابع انسانی تشکیل می‌دهد. در کنار آن‌ها، توجه به بحث نیازسنجی و پیش‌بینی احتیاجات و نیازهای آینده، یکی دیگر از پرسش‌های اصلی برنامه‌ریزان است. بهر تقدیر، دو متغیر «ضریب مانده‌گاری دریانوردان در حرفه» و «شرایط متحول نیازها» که با تغییر در رویکردهای تجارت و حمل و نقل دریایی و ورود تقاضا و عرضه‌های نوین (بازار تولید و مصرف، بازار مواد خام و انرژی، چرخه‌ی مقاصد تجاری، صنایع کشتی‌سازی و تولید و ساخت شناورهای جدید، حرفه‌ای و تخصصی‌تر شدن فعالیت‌های دریانوردی، سخت‌تر شدن ضوابط کار دریانوردی، آموزش و استانداردهای آموزشی و ایمنی و) ایجاد می‌شود، ضرورت توجه به مساله‌ی منابع انسانی را مطرح می‌سازد.

از جانب دیگر، هزینه‌های مربوط به آموزش دریانوردان برای تمامی کشورها، جزو هزینه‌های سنگین در مقام مقایسه با سایر رشته‌ها تلقی شده و ضمن وجود پیچیدگی‌های آموزشی و حرفه‌آموزی که بار مالی خاصی را بر آموزش دریانوردان به وجود می‌آورد، سختی کار دریانوردی نیز به عنوان یک متغیر اصلی و به صورت دایم و مستمر، ضریب سنوات مانده‌گاری را کاهش داده و باعث افزایش مستمر سرانه‌های آموزشی می‌شود.

در هر حال، رسیدگی به این مساله به عنوان یکی از شاخه‌های اصلی تحقیق در حوزه‌ی منابع انسانی دریانورد تلقی شده و کشورهای صاحب قابلیت‌های دریانوردی، دریایی و بندری، توجه به آن را همیشه در دستور کار خود دارند تا جایی که در سال ۲۰۰۶ میلادی، در سطح بین‌المللی، ۵ تحقیق گسترده میدانی و حدود ۹۳ مقاله تهیه شده است و در فاصله‌ی سال‌های ۱۳۸۳ الی ۱۳۸۶ در کشور ما، سه تحقیق میدانی گسترده و حدود ۶۷ مقاله به رشته‌ی تحقیق و تالیف در آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهداف این تحقیق که در بخش‌هایی چون اهداف آینده‌نگرانه، اجتماعی، ساختاری و سازمانی و عملکردی (برای برنامه‌ریزی جذب و آموزش و نگهداری) استوار شده‌اند، به پرسش‌های خاص این تحقیق (که به صورت مجموعه‌ای در ۷ پرسش نهایی و به وجه تشریحی و توضیحی در ۱۲ پرسش طرح گردیده‌اند)، ارایه پاسخ می‌شود. شرح پرسش‌ها مشتمل بر ۱۲ عنوان بوده که به صورت مجموعه‌ای و خلاصه شامل ۷ محور اصلی زیر می‌باشند.

۱-۵ آیا پتانسیل لازم جهت جذب و تربیت دریانورد در ایران وجود دارد؟

جذب و تربیت دریانورد، از دو مفهوم کیفی مستقل تشکیل شده است که هر یک از آن‌ها، دو نوع رویکرد عملیاتی خاص خود را طلب می‌کند. به عبارتی مسأله‌ی «جذب» ویژگی‌ها و شرایط خاص خود را دارد و موضوع «آموزش و تربیت» نیز مطالبات دیگری را مطرح می‌دارد.

حوزه‌ی دریانوردی، به لحاظ موقعیت و جو و فضای نهایی کار(دوری محل کار از کانون جامعه و خانواده، سختی تحمل فشارهای کار یکنواخت و پیوسته، اثر شرایط جوّی و آب و هوایی، ریسک و خطرپذیری حرفه و)، ظرفیت انسانی ویژه‌ای را برای کار طلب می‌کند که از طریق آموزش، نمی‌توان آن ظرفیت‌ها را به وجود آورد. از سوی دیگر، آموزش دریانورد نیز حرفه‌آموزی خاصی را طلب می‌کند که استوار بر روش training است و لذا، تعمیم مدل آموزشی teaching به حرفه‌آموزی دریانوردی، اقدامی است که در نهایت با آموزش کارآموزی و ایجاد درگیری مستقیم دانشجوی دریانوردی با نوع حرفه (که همان پیاده‌سازی روش training است) کامل می‌گردد. از این رو می‌باید به دو الزام قطعی توجه کرد. یکی، ایجاد شرایط و شاخص‌ها برای جذب و دیگری پیاده‌سازی مدل آموزشی متناسب با سوابق و پیشینه‌های آموزش دریانوردی (مدل training) و عمیق کردن مفاد آموزشی به جای طولانی نمودن دوره‌های آموزشی.

بر این اساس، تحقیق به این نتیجه می‌رسد که: در کشور ما از حیث آموزش‌شکده‌ها، آموزشگاه‌ها و مراکز عالی آموزشی - دانشگاهی، همچنین موازین استاندارد و سامانه‌ها برای صدور گواهی‌نامه‌های دریانوردی، طراحی سیستم در نظام (Instructional System Development) I . S . D و در چارچوب «بررسی‌های شکلی» مشکل خاصی وجود ندارد ضمن آن‌که، تلاش‌های مستمری نیز برای توسعه‌افزایی به ابعاد محتوایی آموزش‌ها و افزایش مکان‌ها نیز در جریان است که گواهی آن، مقیاس‌های آماری - کمی افزایش دانشکده‌ها و دانشجویان است. علاوه بر این به امکان اعزام دانشجو به خارج از کشور برای توسعه‌افزایی آموزشی نیز می‌توان اشاره کرد. اما در چارچوب «بررسی‌های محتوایی» مسایل زیر قابل توجه بوده و لذا، بهره‌برداری مناسب از قابلیت‌های شکلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

- خلا وجود یک «برنامه‌ی نیاز» و جدول نیازها به منابع انسانی.
- فقدان یک نهاد متمرکز برنامه‌ریزی - اجرایی - عملیاتی در حوزه‌ی آموزش‌های دریایی که مترتب از آن، مراکز آموزشی به صورت جزیره‌ای عمل می‌کنند.
- وجود اقدام‌های موازی در جذب و آموزش
- تعلل در تدوین و پیاده‌سازی رویکردهای نوین آموزشی در زیربخش دریایی و در نهایت افزایش طول مدت دوره‌های آموزشی و تاخیر در کارورزی مستقیم مبتنی بر اصل training.
- فقدان یک نظام تعریف‌دار (برخوردار از شاخص‌ها و معیارهای اصولی برای جذب که مبتنی بر روش‌های علمی جذب با رعایت اصول ظرفیت‌سنجی برای قبول حرفه، روانشناسی کار، مناسبات فرهنگی پیوند با کار، خصایل فرهنگی فردی، اجتماعی تسهیل‌کننده در قبول حرفه دریانوردی، تست شخصیت، تست علاقه‌مندی و باشد.

۲-۵ آیا حرفه دریانوردی به افراد با ویژگی‌های خاصی نیاز دارد؟

با بررسی‌های پژوهشی در چارچوب فعالیت‌های اجتماعی افراد، مشخص شده است که عناصری هم‌چون فرهنگ، خانواده، گروه‌ها و نقش‌ها، محیط اجتماعی، نگرش‌های فردی و تجربه‌های زندگی موثر در شکل‌گیری «رفتار اجتماعی» موثر هستند (در متن تحقیق، تمامی عناصر مورد اشاره تشریح می‌شوند). در خصوص این موضوع، دانشگاه CARDIFE مطالعات بی‌نظیری در چارچوب علوم رفتاری و روان‌شناسی اجتماعی، با رویکردی به طور کامل علمی، با تاکید بر حرفه‌ی دریانوردی انجام

داده است که با ردیابی موضوع از طریق دانشگاه، عناوین موضوعی زیر گزارش شدند:

- مطالعه در خصوص «احساس گروه» برای جامعه‌ی دریانوردی.
- مطالعه در خصوص « فضای گروه و کار».
- مطالعه در خصوص «اهداف گروه‌های کار» در حوزه دریانوردی.
- مطالعه در خصوص «منش‌های رفتاری» در جامعه‌ی دریانوردان.
- مطالعه در خصوص آسیب‌دیدگی و فرسودگی شغلی.
- مطالعه در خصوص اثر حرفه دریانوردی بر دقت دریانوردان و رخداد سانحه بر اثر خطای انسانی.
- مطالعه در خصوص تغذیه، تطابق فرهنگی، مسایل جنسی و خانواده.

مطالعات نشان می‌دهد که رفتار فرد دریانورد در فضای حرفه‌ای دریانوردی، تا حد بسیار بالایی از

طریق «کنش متقابل» و «رفتار گروهی» تعیین می‌شود و تعامل با محیط کار به شدت تحت‌تاثیر رفتارها و

فرهنگ اجتماعی و منش‌های شخصیتی - فردی قرار دارد.

هم‌چنین، وجود تخصص‌گرایی حرفه‌ای و تمایلات فردی به حرفه‌ی دریانوردی که بر اثر اجتماعی شدن موضوع حرفه دریانوردی در فرهنگ جامعه ایجاد می‌گردد از تاثیر بالایی در شکل‌گیری ظرفیت فردی برای قبول حرفه برخوردار است. به عبارتی، در محیط‌هایی که موضوع حرفه‌ی دریانوردی اجتماعی شده است، دریانوردان متعلق به آن محیط‌ها، از ظرفیت بیشتری در مقام مقایسه با دیگر فضاها، که در آن‌ها، موضوع حرفه‌ی دریانوردی اجتماعی نشده است، برخوردارند.

این نکته نیز نشان می‌دهد که ترویج فرهنگ دریانوردی در سطح کُل جامعه و یا هر اقدام عمومی - اجتماعی دیگر که منجر به اجتماعی شدن موضوع حرفه‌ی دریانوردی در جامعه شود، می‌توان انتظار داشت که ظرفیت قبول حرفه در افراد بیشتر تر گردد. چه آن‌که انسان از طریق جامعه و فرهنگ، صاحب آهنگ و کنش مثبت شغلی، اجتماعی، رفتاری و فرهنگی می‌شود.

تجربه‌های مشاهداتی دوران کودکی از یک حرفه (اجتماعی و یا خانوادگی) البته در وضعیتی که منجر به شکل‌گیری یک اولویت خاص شود، هم‌چنین، سطح پویایی و تحرک اجتماعی یک حرفه که ضریب بالایی را در اشتغال‌زایی برخوردار باشد، سطوح قابل تاییدی را برای تسهیل در پذیرش حرفه به وجود می‌آورد. این موضوع برای جامعه‌ی ملوانی کشور ما در محور فعالیتی جنوب در حوزه‌ی لنج‌ها، به طور کلی تایید می‌شود.

۳-۵ آیا افراد برخوردار از ویژگی‌های خاص منطبق با فضای حرفه دریانوردی در بین اقوام وی ادر

استان‌های خاصی از کشور وجود دارند؟

یکی از مسائلی که در کنار علوم رفتاری «به صورت جدی مطرح اما کم و به ندرت به مزایای آن در

شکل‌گیری رفتارهای شغلی - حرفه‌ای خاص (که به ظرفیت‌های فردی - شخصیتی ارتباط دارند) توجه

می‌شود موضوع تراکم تجربه‌های فردی - اجتماعی برخاسته از ویژگی‌های نگرشی و فرهنگی و تمایلات

بومی موجود در یک منطقه‌ی جغرافیایی (اجتماعی - قومی) است.

امروزه و با توجه به در هم تنیدگی قومی و اقلیمی در جوامع شهری و محیط‌های کار هنوز هم شاهد اثر

صفات بومی - منطقه‌ای - اقلیمی و جغرافیایی پرداختن به مشاغل خاص محلی و مشاغل برخاسته از

تجربه‌های جمعی نهاده شده در اجتماع محلی هستیم این پذیرش شغلی به دنبال تاثیر مستقیم و غیرمستقیم

عوامل زیر اتفاق می‌افتد:

- وجود «صفت فایق و برتر شغلی» در منطقه مثل صفت فایق شغلی لنج‌داری در مناطق محلی نوار

ساحلی جنوب هم‌چون، بندرلنگه، کنگ، دیلم، قشم، بوشهر، بندرعباس، چابهار و کثیری از بنادر

کوچک و بزرگ دیگر و در شمال برای بندرانزلی و چندین بندر دیگر.

- وجود «تراکم تجربی شغلی» مثل حرفه‌ی کامیون‌داری در برخی از موقعیت‌های محوری کشور که

در مسیر جاده‌های اصلی مبادی ورودی و صادراتی کالا و مواد اولیه در شمال و جنوب و غرب و

شرق کشور به مرکز کشور فعال هستند. مثل، توره و مهاجران در استان مرکزی، ازنا در لرستان،

اندیمشک خوزستان، باجگیران خراسان، لردگان و بروجن چهارمحال و بختیاری، مورچه‌خورت و میمه اصفهان و
- وجود مزیت و نرخ رشد بالای اشتغال‌زایی و کارآفرینی در حرفه.

- وجود فرهنگ پذیرنده‌ی حرفه در بطن و لایه‌های اجتماعی جامعه.

- وجود سوابق ذهنی عاطفی و آرمانی در خصوص قبول اجتماعی و فردی حرفه.

- وجود شناخت از حرفه که شامل شناخت حرفه‌ای، شناخت عاطفی و شناخت جوهری شغل می‌شود.

- وجود ترجیح نسبی گرایش به حرفه به لحاظ وجود مزیت اجتماعی، تاریخی و کنشی و کششی.

به این ترتیب، در حوزه‌ی کار، متغیرهای عمده‌ای بر بُعد شخصیتی فرد برای قبول و پذیرش حرفه مطرح

و اثرگذار می‌شوند که مصادیقی چون ارزش‌ها، انتظارها، نگرش‌ها، رضایت، انگیزه‌ها، مهارت‌های ناشی از

سوابق تجربی و پیش‌ساخته‌های ذهنی و قابلیت‌ها از آن جمله‌اند. در بوم و اقلیم نوار ساحلی جنوب کشور

به وجهی مستمر بین اهالی و حرفه دریانوردی از طریق فعالیت لنج‌های باری، لنج‌های صیادی و مسافری،

شناورهای صنعتی و موسسه‌ها و نهادهای اجتماعی مرتبط، تعامل و ارتباطی تاریخی - فرهنگی - عملکردی

وجود دارد که به عنوان یک «صفت فایق» و «تراکم تجربی» بر قبول حرفه‌ی دریانوردی موثر می‌باشد.

مطابق بررسی‌های به عمل آمده، اثر این «صفت فایق» در بخش ملوانی قابل تایید می‌باشد و در خصوص

جایگاه حرفه‌ای فعالیت دریانوردی در بخش صنعتی، نیازمند به تحقیق و تعمق بیش‌تر است.

۴-۵ آیا امکانات و توانایی لازم جهت تربیت بیشتر دریانورد در کشور وجود دارد؟

بُعد مفهومی توسعه تاکید دارد که هر بخش‌هایی از منابع اجتماعی و سرمایه‌های جامعه در حوزه‌ی فعالیت‌های تولیدی، خدماتی، رفاهی، بهداشتی و درمانی، آموزشی و پرورشی، به زمانی برخوردار از کارآمدی مستمر هستند که به وجه «پایدار» پایه‌ریزی گردند.

همچنین، در مبانی اصول توسعه، این اصل قطعی وجود دارد که در یک کشور توسعه‌یافته تمامی شاخص‌های اجتماعی و اقتصادی، همپای یکدیگر ارتقا می‌یابند در حالی که در کشورهای در حال توسعه (به‌طور معمول)، کشورها در یک شاخص، شامل رشد می‌شوند مثل رشد یک کشور در تولید نیشکر، قهوه و در حالی که در دیگر زمینه‌ها، رشد همعرض با آن شاخص وجود ندارد.

بر این اساس می‌توان با تعمیم موضوع به مسأله‌ی خاص حوزه‌ی آموزش (به‌طور کلی) بیان کرد که رشد در بخش آموزش، مستلزم وجود رشد در شاخص‌های دیگری همچون رشد تحصیلات عالی و تکمیلی، رشد در ضریب شغل و کارآفرینی، رشد در جذب و به‌کارگیری، رشد در کارآیی و ضریب جذب سرمایه و سرمایه‌گذاری و رشد در تقویت بنیان‌های مرتبط می‌باشد. همین ویژگی‌ها، برای هر نوعی از فضاها، آموزشی (و از آن جمله حوزه‌ی آموزش دریانوردی) به شدت مطرح است ضمن آن‌که، عناصر اختصاصی مرتبط با نوع آموزش‌ها را نیز در برمی‌گیرد. لذا، بنابر گسترده بودن حیطه‌ی اثرگذاری «تصمیم‌مدیریت» در «برنامه‌ریزی اجرایی»، می‌توان اذعان کرد که امکان و توانایی لازم برای ایجاد زمینه‌ها برای تربیت بیشتر دریانورد در کشور وجود دارد. اما و بنا بر بُعد مفهومی توسعه، چنانچه نسبت به توسعه‌افزایی و رشد سایر حلقه‌های مکمل با آموزش‌های دریایی و دریانوردی مثل، توسعه‌ی صنایع دریایی و ساخت شناور، گسترش زمینه‌های تجارت و حمل و نقل دریایی، افزایش ضریب اشتغال در عرصه‌ی فعالیت‌های دریانوردی، ارایه تسهیلات قانونی برای ثبت ملی شناورها (تحت پرچم)، تامین رضایت شغلی، ایجاد تنوع در انعقاد قراردادهای به‌کارگیری دریانورد، گسترش دامنه‌ی فعالیت‌های حمل و نقلی چندوجهی و ترانزیت در سطح ملی و فراملی و تامین مربی و استاد و تجهیزات مدرن آموزشی اقدامی متناسب با برنامه‌های آموزشی صورت نگیرد، روند توسعه‌ی آموزش‌ها و امکانات برای تربیت دریانورد دچار اختلال شده و باعث ایستایی خواهد شد.

۵-۵ آیا انگیزه‌های لازم در حرفه دریانوردی وجود دارد؟ چه المان‌هایی آن‌ها را می‌سازند؟

انگیزش‌ها به دو بخش «نهادی و درون‌خیزی» و «ایجاد» تقسیم می‌شوند. گاه انگیزه‌های یکسان به لحاظ صفات نهادی و درون‌خیزی، انگیزش‌های متفاوتی را باعث می‌شوند به عنوان مثال «نور» به عنوان یک انگیزه، به لحاظ تفاوت در شرایط نهادی «پروانه» و «سوسک حمام» باعث شکل‌گیری دو نوع انگیزش برای پروانه و سوسک حمام می‌شود. عامل نور، باعث ایجاد انگیزش برای جذب پروانه به سمت آن می‌شود در حالی که همین عامل (نور) باعث ایجاد انگیزش برای فرار سوسک حمام از آن می‌شود.

در حوزه‌ی تمایلات انسانی نیز عوامل انگیزشی در سطوح متفاوت، دارای عملکرد متفاوت هستند. حرفه دریانوردی، در فضای شغلی خود دارای یک سری انگیزه‌ها و به تبع آن انگیزش‌های نهادی و درون‌خیزی است که باعث جذب افراد به سمت خود می‌شود. مثل انگیزه ماجراجویی، انگیزه سفر و جذابیت‌های آن، انگیزه جهان‌گردی، انگیزه‌ی درآمد بالا، انگیزه‌های شهودی میل به کار در خلوت جامعه و

اما، این عوامل انگیزشی برای جذب به حرفه، تابع فرایند زمان و عمر مصرف سنی و تاریخی است. به عنوان مثال، عمر اثربخشی این عوامل انگیزشی در کشور ما، در وهله‌ی اول بسیار محدود و در مرتبه‌ی دوم دارای شتاب کاهشی پس از عبور از سنین جوانی (تا ۳۰ سال سن) است و معمولاً پس از ازدواج دریانورد (مرد) روند کاهشی به خود می‌گیرد و به نحو منطقی، به همین دلیل است که از دانشجویان رشته دریانوردی و یا شاغلان جوان حرفه دریانوردی خواسته می‌شود تا ازدواج خود را به تاخیر اندازند و یا آن‌که به هنگام ازدواج، شرایط خاص شغلی خود را برای همسر آینده و خانواده وی تشریح کنند.

به طور معمول و پس از ازدواج و عبور از سنین جوانی و با ورود به سنین میانسالی و اجتماعی شدن، انگیزه‌های قبلی در قبول حرفه دریانوردی کارآیی خود را از دست می‌دهد و انگیزه‌های دیگری جانشین می‌شوند (مثل انگیزه‌های بودن در کنار خانواده، انگیزه حضور اجتماعی، انگیزه تربیت فرزند و

در چنین حالتی، که به دنبال کمرنگ شدن اثر انگیزه‌های نهادی و درون‌خیزی حرفه اتفاق می‌افتد،

ضرورت توجه به «انگیزه‌های ایجادی» به شدت مطرح می‌شود.

به نحو طبیعی، فضاهای شغلی کوشش دارند تا برای حفظ انگیزه‌های شغلی، مبادرت به «وضع

انگیزه‌های حرفه‌ای - شغلی» کنند و به طروق مختلف، به تقویت «انگیزه‌های نهادی و درون‌خیز» نیز بپردازند.

مطابق بررسی‌های تحقیقی، این نتیجه‌گیری به دست آمده است که در فضای شغلی - حرفه‌ای

دریانوردی در کشور ما، اثر انگیزه‌های نهادی حرفه برای جذب فرد به حرفه دریانوردی، در وهله‌ی اول،

برخاسته از یک اثر «احساسی» است که بسیار زود فروکش می‌شود. در مرتبه‌ی دوم در تابعیتی از «اتفاق

و تصادف» (مثل قبول شدن در کنکور دانشگاه‌ها) می‌باشد و در مرتبه‌ی سوم که جامعه‌ی آماری سطح

سومی را به خود اختصاص می‌دهد، برای بهره‌مندی از مزایای جانبی حرفه است.

عوامل دوم و سوم نیز دارای پایداری ضعیفی بوده و به همین دلیل، تثبیت فرد را در حرفه دریانوردی

برای تامین یک حداقل مورد انتظار تقویت نمی‌کند. لذا، بحث «ایجاد انگیزه» یعنی توجه به «انگیزه‌های

ایجادی» جدی می‌شود.

در حال حاضر مسایلی چون دستمزد، مزایای جانبی، اجازه خرید کالا و تسهیلات گمرکی، مرخصی

کافی، قبول حرفه به عنوان شغل سخت و دریافت مزایای نقدی و غیرنقدی ناشی از آن، کوتاه شدن طول

خدمت و پایین آمدن زمان رسیدن به سن بازنشستگی، ایجاد زمینه‌ها برای افزایش احساس رضایت

شغلی، جس احترام و شایستگی حرفه‌ای برای دریانوردان، گسترش رفاه اجتماعی دریانوردان و تعمیم

آن‌ها به خانواده دریانورد، وضع مزیت‌های خاص اجتماعی - اقتصادی برای دریانوردان، ایجاد مزیت

مشارکت در منافع حاصل از درآمدهای حمل و نقل دریایی برای دریانوردان از جمله‌ی المان‌های ایجاد

انگیزه (بر اثر نظرسنجی از دریانوردان) تلقی می‌شود.

۵-۶ آیا روش‌ها و راهکارهایی جهت پیش‌گیری از خروج دریانورد و ترک شغل و ایجاد ثبات و

مانده‌گاری بیش‌تر قابل پیش‌بینی و پیاده‌سازی هست؟

به طور طبیعی تمامی کشورهای مرتبط با فعالیت‌های دریانوردی، تلاش دارند تا که متناسب با «شرایط فرهنگی جامعه»، «نیاز حرفه و جو سازمانی فعالیت دریانوردی» و «طبیعت مساله» راهکارهای مناسب برای تقویت مانده‌گاری دریانوردان را، اکتشاف و یا طراحی کنند. لذا، روش‌ها و راهکارها وجود دارند و می‌باید که «کشف» و احصا و یا آن‌که «طراحی» و «طرح‌ریزی» شوند.

نکته قابل توجه در این خصوص بازگشت به یک اصل اقتصادی تحت عنوان «بازده نزولی مطلوبیت» دارد و به تبع این اصل نمی‌توان انتظار داشت که روش‌های اثباتی را برای تقویت مانده‌گاری بتوان «کشف» و یا «طراحی» کرد.

به طور طبیعی، هر عامل انگیزشی از یک عمر مفید برخوردار می‌باشد و بر اثر قانون بازده نزولی مطلوبیت، پس از مدتی، اثربخشی اولیه خود را، آرام آرام از دست می‌دهد و بر این اساس، همیشه می‌باید برای کشف و طراحی راهکارهای جدید برای تقویت مانده‌گاری اقدام کرد.

نکات قابل تاکید و توجه در انتخاب روش‌ها برای ایجاد انگیزه و تقویت مانده‌گاری شامل موارد زیر

هستند:

- روش‌های انگیزشی (انگیزه‌ها) می‌باید متناسب با فضای کار و حرفه دریانوردی باشد. بر این اساس

عوامل انگیزه‌ای اثرگذار بر کارکنان بخش خشکی، موثر بر کارکنان بخش دریایی نیست.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- عامل انگیزه از قابلیت انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار باشد و بر این اساس دریانورد قادر باشد تا بنا به میل و نیاز خود شکل و محتوای آن را تغییر و متناسب با خواست خود تعریف کند.
- هر نوع عامل انگیزه‌ای، خانواده دریانورد را به طور مستقیم منتفع نماید.
- بر ابعاد اجتماعی عوامل انگیزشی توجه گردد.
- عامل انگیزه از حس احترام و منزلت اجتماعی دریانورد، به صورت مستقیم دفاع و باعث تقویت و ارتقا آن شود.
- ابعاد «مادی» عوامل انگیزه‌ای به تنهایی موثر بر انگیزش دریانوردان نیستند و لذا ضرورت بر ابعاد معنوی مورد تاکید بسیار است.
- ضرورت دارد تا بر حفظ شخصیت اجتماعی دریانوردان، رفاه عمومی، امنیت حرفه‌ای، بیمه و بازنشستگی و اعتبار فردی دریانوردان تاکید بالایی صورت گیرد.
- برای تجلیل از دریانوردان، مراسم ویژه خاصی که متناسب با ماهیت کار آنان باشد، در طول سال تدارک شود. بسنده شدن به یک یا دو برنامه سالیانه (مثل روز جهانی دریانوردی) به هیچ‌وجه کافی نیست.
- ایجاد انگیزه‌های کاری - حرفه‌ای به صورت نهادینه، همیشه دنبال و پیاده‌سازی شود و اصل استمرار و پایداری و ثبات بر آن‌ها جاری باشد.

۷-۵ چه عواملی باعث ترک حرفه از سوی دریانوردان می‌شوند؟

با توجه به نتایج و برون‌داد تحقیقات بین‌المللی و ملی، عوامل زیر، موثر بر ترک پیش از موعد حرفه می‌باشند.

- به نظر می‌رسد وجود سه دست عوامل انگیزشی (منظور عواملی است که زمینه‌ی ترک و یا جذب به حرفه را فراهم می‌سازند و انگیزه‌ی فرد را در جذب و یا دفع، تقویت می‌کنند)، محیطی (منظور عواملی است که وابسته به «محیط کار» می‌باشد) و پیرامونی (منظور عوامل وابسته به متغیرهای پیرامونی موقعیت کار می‌باشد) در اثربخش‌ترین وضعیت، موثر در ترک حرفه باشند.

مطالعات در سطح کشور (ودادی، حمید - یوسفی، اردشیر - ۱۳۸۴ - بررسی جامع مشکلات دریانوردان - کانون دریانوردان خبره به سفارش شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران، ودادی، حمید - وافری، محمد - ۱۳۸۶ - بررسی سختی کار (حرفه) دریانوردی - کانون دریانوردان خبره، به سفارش سازمان بنادر و دریانوردی، توکلی، ۱۳۸۵، بررسی بیماری افسران و ملوانان ناوگان تجاری کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران طی ۵ سال اخیر. همایش ملی ارگان‌های دریایی کشور ۱۳۸۵) و بین‌المللی (Hansen, H.L, Nilsson, R.I, A. Helseth and Jensen, O.C, Moen, B.E) همین سه بخش را (طبقه‌بندی عناصر و متغیرها در مطالعات بین‌المللی، با همین عنوان‌ها بیان نشده‌اند اما در همین مصداق‌ها قابل خلاصه شدن هستند) به عنوان سرشناسه‌های بنیادین در ترک حرفه با لحاظ و وجود اختلاف در درجه‌ی اثرگذاری، تایید می‌کنند.

عوامل انگیزشی شامل متغیرهایی است که باعث تغییر در «انگیزه و سلیقه»های فرد دریانورد می‌شود. به عبارتی، فرد دریانورد، در ابتدای ورود به حرفه، تحت‌تأثیر یک‌سری ایده‌آل‌های ذهنی و یا عناصر تشویقی و تبلیغی برای جذب به حرفه قرار دارد اما پس از ورود به حرفه با خلاف آن مواجه می‌شود. مصادیق این موضوع برای جامعه دریانوردی در کشور ما، عبارت است از فقدان پیش‌زمینه‌های مناسب برای ارایه و دریافت آگاهی لازم نسبت به حرفه و وجود تصورات خاص قبلی (پرستیژ شغلی، درآمد ارزی، جهانگردی، حقوق و مزایای جانبی و)، وجود این ذهنیت که حضور در این حرفه بین‌المللی، می‌تواند به عنوان یک امکان بالقوه برای جذب به شرکت‌های

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

غیرایرانی و اقامت در کشورهای اروپایی و مطرح باشد و موارد دیگر از این دست انتظارات، وجود عناصر انتظاری، «زمینه‌ای» مثبت را برای ورود به حرفه فراهم می‌آورند. لیکن به زمان عملیاتی شدن کار اجرایی و پذیرش حرفه و استقرار دو مفهوم «انتظار» و «پاسخ به انتظار» در دو کفه‌ی ترازوی سنجش رضایت از حرفه، به لحاظ اثر عوامل روانی کنش متقابل (هم‌چون بازده نزولی مطلوبیت، ارزیابی عینی و ملموس از درون، مقایسه بین انتظاری و بازخورد)، جوانب مثبت اولیه کمرنگ شده و شتاب کاهشی و منفی به خود می‌گیرند. در چنین وضعیتی، چنانچه عواملی باعث «تقویت کنندگی» و «انگیزه زایی» نشوند، به تدریج زوایای منفی، عناصر مثبت انتظاری را پس رانده و زمینه‌ی خاموشی آن‌ها را فراهم می‌سازند. گاه و به لحاظ وجود شدت بازدارندگی و شتاب نگرش منفی نسبت به حرفه، عوامل انگیزشی قادر نمی‌شوند تا نقش مورد انتظار خود را ایفا کنند.

اثر بوم و اقلیم و زمینه‌های فرهنگی برای پذیرش حرفه.

اثر بوم و اقلیم و زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی برای پذیرش حرفه، جزو هر دو دسته عوامل «انگیزشی» و «پیرامونی» تلقی می‌شوند و از این جهت دارای اثر قابل توجه می‌باشند. نقش فرهنگ در پذیرش حرفه جزو عناصر به طور نسبی پایدار تلقی می‌شود که در دو جهت انگیزشی و پیرامونی می‌تواند به عنوان یک «تسهیل‌گر» کمک کننده برای پذیرش و استقامت در حرفه عمل کند.

در خصوص موضوع حرفه دریانوردی این سوال به صورت جدی مطرح است که آیا به طور اساسی فرهنگ اجتماعی ما، به عنوان یک متغیر انگیزشی و پیرامونی، از تناسب لازمی با ساختار و فرهنگ کار و حرفه بهره‌مند است؟

در این زمینه می‌توان اذعان کرد که جریان و رویکردهای متعلق به عوامل پیرامونی، می‌تواند بر میزان اثر متغیرهای انگیزشی غالب آید.

جریان زندگی خانوادگی و ارتباط عاطفی (که جزو عوامل پیرامونی منظور می‌شوند) با ۹۳/۹٪ فراوانی تجمعی، در جامعه‌ی آماری نمونه از جامعه‌ی دریانوردی متعلق به کشور ما، از جمله‌ی مهم‌ترین عناصر اثرگذار بر تعیین سرنوشت شغلی (در حوزه دریانوردی) محسوب می‌شود.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

اهمیت موضوع رشد و تربیت فرزندان، سرنوشت تحصیلی فرزندان، دوری از کانون خانواده و مسایل دیگر در حول و حوش این عامل، از جمله‌ی بازدارنده‌های مکمل در ترک پیش از موعد حرفه، تلقی می‌شود.

از جمله متغیرهای اثرگذار متعلق به عوامل پیرامونی می‌توان به مفاهیمی چون مغایرت اصل دستورپذیری با موضوع آزادی عمل نیز اشاره کرد. ساختار فرهنگ سازمانی دریانوردی، منشعب از اندیشه‌ی فرهنگی نظامی‌گری مبتنی بر نظم و دستورپذیری است. بالطبع تعمیم آن به فضای کار و حرفه در بخش دریانوردی تجاری، می‌تواند موجبی برای شکل‌گیری چالش‌های فرهنگی باشد.

در چارچوب و مجموعه‌ی عوامل محیطی که از حیث تعداد کمی متغیرها بیش‌ترین عناصر را شامل می‌شود می‌توان به موارد عدیده‌ای اشاره کرد (در متن تحقیق به طور کامل بیان شده‌اند). در ذیل به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

- متغیرهای ارتباطی درون شناور شامل مجموعه‌ای از روابط بین فردی و روابط بین فرد با سامانه‌های شغلی و وظایف تعریف شده در محیط شناور است از آن جمله: کار مستمر و پیوسته و توأمان بودن «زندگی کاری» با «زندگی فردی» در طول مدت انجام مأموریت حرفه‌ای، شرایط استرس‌زای محیط کار، عدم ثبات نسبی شرایط آب و هوایی، امکان برخورد با عارضه‌های محیط دریا، سختی کار، تداخل محیط کار با محیط استراحت فردی، وجود مسوولیت مستقیم حرفه‌ای، تنش در محیط کار، عارضه‌های ارگونومی، مسایل جنسی، تغذیه، کاهش کیفیت خواب، دریازدگی، بر هم خوردن آهنگ طبیعی و ساعت بدن و
- میزان و قابلیت ظرفیت فردی در برابر قبول مشاغل غیر متعارف.
- دامنه‌ی اختیار و مسوولیت فرد در محیط شناور چه آن‌که و به طور اساسی و مطابق با تحقیقات درون سازمانی، عزت نفس، وابسته به دامنه‌ی اختیار است.
- پهنه و سطح پوشش قابلیت‌های جوّ سازمانی، ارزشی و انگیزه‌ای محیط کار در تسهیل‌سازی جذب دریانورد به ادامه‌ی حرفه.

فصل سوم

بخش سوم : ارائه پیشنهادها

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

به منظور کاربردی شدن نتایج تحقیق و فراهم کردن رهنمودهای اجرایی، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شوند.

الف) طرح کلی پیشنهادهای کاربردی

۱- پیشنهادهای مستقیم ناشی از نتایج کار

۱-۱ در تبعیت از رویکردهای نوین آموزشی در سبک‌های آموزشی فعلی که متأثر از سیستم‌های کلاسیک در حوزه‌ی آموزش‌های فنی - حرفه‌ای و مبتنی بر اصول کارورزی «خود درگیر» و «هنرجو و کارآموز محور» می‌باشد پیشنهاد می‌دارد که به تدریج و برخاسته از یک برنامه‌ریزی منسجم، رفتار آموزشی از شیوه‌ی teaching به متد training تغییر و ثقل بهره‌گیری از دوره‌های training گسترش یابد.

از جمله‌ی دغدغه‌های متولیان بهره‌بردار از برون‌دادهای نظام آموزش دریانوردی مشتمل بر شرکت‌های کشتی‌رانی، مالکان شناورها، نهادهای حمل و نقل دریایی و بازگشت به موضوع «کارآموزی دانش‌آموختگان رشته‌های دریایی» و ارتقای قابلیت‌های حرفه‌ای دوره‌دیدگان از زاویه‌ی «توان عملیاتی» و ظرفیت کاربرد آموخته‌های نظری و آموزشی در مرحله‌ی عمل و در محیط شناور» دارد. در حال حاضر ابعاد بالای هزینه‌های آموزشی، کمبود شناورهای کارآموزبر و طول مدت دوره‌های آموزشی (به عنوان مثال ضرورت طی زمانی معادل با هفت ترم تحصیلی برای اخذ مدرک افسری ناوبری - عرشه)، همچنین فقدان نظارت مستمر بر آموزش‌های کارآموزی و انتظار طولانی کارآموزان در پیوستن و الحاق به کشتی «به منظور کارآموزی و سپری ساختن دوره» سبب شده است تا جریان «کارآموزی» کمرنگ شود، و این در حالی است که از منظر «روانشناسی کار» و «مبانی و اصول بدیع آموزش‌های دریایی» ضرورت احاطه بر حرفه‌ی دریانوردی، از طریق تعامل و کنش متقابل با «فیزیک کار» معنادار می‌گردد.

۲-۱ پیشنهاد می‌شود تا سن پذیرش و مبنای ورودی به فضای حرفه برپایه‌ی ۱۶ سالگی مورد بررسی دقیق

کارشناسی اجرایی آموزشی و مدیریتی قرار گیرد تاکید بر این سن ورودی همراه با موضوع پیشنهاد طی گزاره ۱-۱،

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

که در فوق‌ارایه شد، می‌تواند زمینه‌ای را فراهم سازد تا عناصر انگیزشی و محیطی (موضوع گزاره ۵-۷، تحت عنوان چه عواملی باعث ترک حرفه از سوی دریانوردان می‌شوند) در ابعاد مثبت خود نقش آفرین گردند.

بررسی‌های پژوهشی نشان می‌دهد که در بین جامعه‌ی دریانوردی، هر اندازه که به سنین بالاتر مرحله‌ی «اجتماعی شدن» نزدیک می‌شویم بر دامنه‌ی ترک حرفه افزوده می‌شود. به این ترتیب و چنانچه سن ۳۵ سالگی را به عنوان نقطه‌ی عطف تمایل به ترک حرفه (برپایه‌ی فراوانی‌های آماری موجود که سنین بین ۴۰-۳۵ سال را نشان می‌دهد)، قرار دهیم، ورود به حرفه‌ی دریانوردی از سن ۱۶ سالگی می‌تواند بر طول مدت حضور دریانورد به میزان حداقل ۱۰ سال (با احتساب ۲ سال طول مدت سربازی) بیفزاید.

در شرایط حاضر، سن ورود به دریانوردی در فاصله‌ی سنی ۲۴ و ۲۵ سالگی اتفاق می‌افتد که همراه با به پایان رسیدن دوره‌ی تحصیلات دانشگاهی و سپری ساختن دوره سربازی است. در حالی که پیشنهاد روشن این تحقیق طی دو گزاره ۱-۱ و ۲-۱ ضرورت تفکر بر تغییر در «ماهیت» و «نحوه و شکل» آموزش از شیوه‌ی teaching به مدت training و از لحاظ سنی، استقرار موقعیت ورودی بر اساس سن ۱۶ سالگی (پایان ۱۵ سالگی) است.

قابل توجه است که از منظر این تحقیق، دو گزاره پیشنهادی ۱-۱ و ۲-۱، مکمل یکدیگر تلقی شده و به نوعی لازم و ملزوم یکدیگر می‌باشند.

مطابق دیدگاه‌های مدیریتی و اجرایی و همچنین مطالعات پژوهشی در چارچوب این تحقیق که برپایه اطلاعات دریافتی از جامعه‌ی آماری نمونه (از بخش دریانوردان) صورت گرفته است، برای سینیورها، مسایل اجتماعی، مقدم بر مسایل مالی مطرح هستند و بر این اساس، استقرار سن ورود به حرفه برپایه‌ی ۱۶ سالگی می‌تواند زمینه‌های مانده‌گاری را تا حد زمانی مورد انتظار ۱۵ تا ۲۰ سال تقویت دارد.

همچنین و در جهت ایجاد زمینه‌های تقویت مانده‌گاری برای سنین بالاتر حرفه‌ای که به نحو معمول، از سنین ۳۲، ۳۳ سالگی و با فراوانی سنی ۳۵ سالگی آغاز می‌شود، می‌توان با استفاده از روش‌های دیگر (مثل تغییر در طول مدت حضور کاری از ۶ ماه به ۴ ماه در دریا و جبران مالی روزهای اضافه به نفع دریانورد و یا بهره‌گیری از روش‌های

جبران مالی از طریق اعمال همکاری‌های برد - برد برپایه‌ی توافق بین شرکت‌های کشتی‌رانی و دریانورد و)

نسبت به ایجاد موقعیت‌های مثبت اقدام کرد^۱.

۳-۱ هرچند که ظرفیت‌سازی ملی ایجاب می‌کند که تعداد واحدهای درسی کامل و منطبق با استانداردها باشد، پیشنهاد می‌شود تا در طول دوره‌های آموزشی از روش‌های تسهیل‌کننده استفاده منطقی به عمل آید و ضمن آن در خصوص کوتاه‌سازی دوره‌های آموزشی، بر مبنای قطعی «نیاز حرفه» تاکید گردد.

۴-۱ با توجه به ماهیت حرفه دریانوردی که متفاوت با پس‌زمینه‌های آشنایی جامعه با مشاغل و حرفه‌های معمول است، ضرورت الف) ایجاد تنوع در نوع انعقاد قراردادهای کار، ب) تسهیل در ترک و جذب به حرفه ج) شکستن راه‌های انحصاری ورود به حرفه و ایجاد مسیرهای چندگانه برای ورود به حرفه به شدت احساس می‌شود و پیشنهاد می‌گردد تا اقدامات اجرایی متناسب با نیاز طراحی و پیاده‌سازی شود.

۵-۱ آموزش الکترونیکی که در سال ۱۳۸۱ اولین همایش آن در کشور برگزار شد، زمینه‌های آشنایی با این سیستم نوین را فراهم ساخت. این نحوه با بهره‌گیری گسترده از ابزار مختلف کمک آموزشی مثل رایانه، تصاویر ثابت و متحرک (انیمیشن)، شبیه‌ساز (سیمولاتور) و نظایر آن، می‌رود تا به شعار آموزش برای همه، همه وقت، همه‌جا، جامعه‌ی عمل بی‌پوشاند. در حال حاضر سهم سرمایه‌گذاری در این بخش در مقام مقایسه با سرمایه‌گذاری در بخش آموزش کلاسیک (چهره به چهره) به میزان ۱/۷ برابر، در کشورهای پیشرفته پیشی گرفته است. پیشنهاد می‌شود تا با هدف ارایه آموزش‌های مسطح و کوتاه و دوره‌های مهارت‌یابی و استفاده آموزشی از فرصت‌های موجود در شناور برای ارتقا سطح دانشی - مهارتی دریانوردان استفاده شود.

۶-۱ از جمله‌ی نقص‌های ساختاری موجود در فرایند برنامه‌ریزی آموزشی، الف) فقدان یک نهاد متمرکز برنامه‌ریزی - اجرایی آموزشی ب) فقدان یک نهاد متمرکز نیازسنجی و تشخیص بر مبنای آینده ج) فقدان یک جایگاه

^۱ - در مصاحبه با جامعه‌ی آماری نمونه تاکید خاصی ارایه گردید که به منظور انعکاس دیدگاه‌های مدیریتی - اجرایی لزوم طرح آن در این‌جا احساس می‌شود. این نظر دلالت بر آن دارد که: در حال حاضر سن ۳۵ سالگی عطف نقطه‌ی تمایل به ترک حرفه است اما باید این امکان را نیز در نظر داشت که ممکن است با عقب کشیدن سن ورود به حرفه، این مقیاس نیز از ۳۵ سالگی به ۳۰ سالگی تبدیل شود (جناب کاپیتان محمدعلی شهبان).

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

علمی و نهادینه برای بومی سازی رشته‌های دریایی - دریانوردی (با رعایت الزامات و ابعاد توجه به مقررات بین‌المللی و STCW) همچنین، عدم انطباق محتوای آموزشی و طبقه‌بندی بر اساس و با توجه به نیازهای صنعت حمل و نقل دریایی کشور است، لذا پیشنهاد می‌شود طی یک برنامه‌ریزی (میان مدت) نسبت به ایجاد قانونی نهادهای فوق در ترکیب همگنی از کارشناسی وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری، سازمان بنادر و دریانوردی، وزارت آموزش و پرورش (معاونت فنی - حرفه‌ای)، مراکز آموزشی وابسته به شرکت‌های کشتیرانی اقدام شود.

۷-۱ با توجه به پهنه و گستردگی رشته‌های آموزشی و تنوع نیازها که بر اساس سمت‌ها، رده‌های حرفه‌ای و سطح پیش‌بینی‌ها برای آینده به وجود می‌آید و مقوله‌ای پذیرفته شدنی است، پیشنهاد می‌شود تا بر رعایت این الزام که هر مرکز آموزشی، دارای گروه‌بندی و سطح آموزشی و حوزه‌ی فعالیتی تعریف شده‌ای باشد تاکید گردد تا به این وسیله، از انجام اقدامات آموزشی موازی خودداری گردد و با اعمال این تفکیک در گروه‌بندی و سطوح و مفاد آموزشی، بر عمق آموزش‌های حرفه‌ای - تخصصی افزوده شود.

۸-۱ یافته‌های مطالعاتی در این تحقیق و تحقیقات مشابه و نمایه‌های آماری، تایید می‌کنند که بین «موضوع کار و

قبول آن از سوی افراد» با متغیرهایی چون مصادیق زیر، یک ارتباط منطقی و رابطه‌ی معنادار برقرار است:

(الف) شخصیت و توان روانی فرد

(ب) روحیه فردی و سازگاری جسمانی

(ج) محیط اجتماعی - فرهنگی

(د) پیشینه‌های ذهنی و بسترهای زمینه‌ای

(ه) اندوخته‌های تجربی فردی چه به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم (اکتسابی از محیط جامعه و خانواده)

(و) احساس مثبت و درک حرفه

لذا پیشنهاد می‌شود تا به نکات زیر توجه لازم و اقدام مناسب صورت پذیرد:

• سطح مصاحبه‌های روانشناسی مربوط به گزینش و انتخاب افراد برای ورود به حرفه بالا برده شده و

برپایه‌ی آخرین تست‌های سنجش شخصیت و آمادگی روانی و تطابق سطح و میزان رفتارمندی فردی با فضای

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

حرفه، اقدامات مربوط به پیمایش روحیه و قابلیت‌های فردی برای سازگاری و پذیرش حرفه (زیرنظر روانشناسی، روانپزشک و مشاوران حوزه‌های روانشناسی کار) انجام شود.

• با توجه به یافته‌های این مطالعه در خصوص اثر محیط، بوم و اقلیم بر توسعه‌ی دامنه‌ی تطابق فرد با حرفه، تاکید بر گزینش‌های بومی - منطقه‌ای معمول شود.

• مصاحبه‌های انجام شده با جامعه‌ی نمونه‌ی آماری نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان جذب شده به کانون حرفه‌ای دریانوردی، در بدو و آغاز ورود به موقعیت کار (شناور)، از هیچ‌گونه تصور قبلی منطبق با واقعیت‌های پیش‌روی، جز آن‌چه که خود در تصور داشته‌اند، برخوردار نیستند. لذا مناسب است تا آموزش‌ها، با هدف تقویت تصور بر اساس واقعیت‌ها و به منظور ارتقای سطح سلامت ارتباط بین شاغل (دریانورد) و حرفه (دریانوردی) لحاظ و جاری گردند.

• آموزش، همراه با اعمال رویه‌های پرورشی، با اتکا و بهره‌گیری از دانش روان‌شناسی، می‌تواند دریانوردان را در تطبیق خود با شرایط تغییر یافته (که با حضور خود در شناور آن را تجربه و احساس می‌کنند) یاری رساند و به این وسیله، شناور را به مکان بهتری برای کار و زندگی توامان دریانورد، تبدیل کند.

۹-۱ پیشنهاد می‌شود تا موضوع سختی کار حرفه دریانوردی در مجلس محترم شورای اسلامی، به صورت طرح یا لایحه (ارایه از سوی نمایندگان محترم استان‌های گلستان، گیلان، مازندران، خوزستان، بوشهر، هرمزگان و چابهار و یا دولت محترم) مورد بررسی و منجر به وضع قانون گردد.

سخت و زیان آور بودن شغل دریانوردی، باعث شده است که عمر متوسط دریانوردی در کشور محدود باشد، از طرفی، روش سنتی استخدام رسمی و الزام خدمت ۳۰ ساله، باعث بروز مشکلات برای جامعه دریانوردی و شرکت‌های کشتی‌رانی شده است. بُعدی از ابعاد آینده‌نگرانه برای حفظ ملیت این حرفه در کشور، ضرورت انتخاب راه‌کارهای دیگری را، در به کارگیری انواع متفاوتی از قراردادهای شغلی و هم‌چنین تبیین ماده قانونی تثبیت این حرفه به عنوان مشاغل سخت، مورد تاکید قرار می‌دهد.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۱-۱۰ در خصوص موضوع اشتغال بانوان در حوزه‌ی فعالیت‌های دریانوردی، از آن‌جا که، موضوع

امکان‌سنجی اشتغال زنان در حرفه‌ی دریانوردی، در ارتباط با مشاغل خاص معنادار است و مشاغل خاص نیز، برخوردار از تعاریف چندلایه‌ای است که بازگشت به طرز تلقی عمومی و فرهنگی دارد که نهایتاً، تحت‌تاثیر «فرهنگ‌پذیری» می‌تواند تغییر رویکرد یابد.

نیاز و اقتضاهای اجتماعی، ضرورت ترجیح‌گذاری و پذیرش مشاغل نوین را تسهیل می‌سازند که این ذاتاً دارای مفهوم «فرهنگ‌پذیری» است.

در خصوص پذیرش حرفه‌ی دریانوردی از سوی بانوان و سطح اقبال اجتماعی نسبت به آن، ما می‌توانیم شاخص‌های متناسب با معیارهای ارزشی، اجتماعی و دینی خود را داشته باشیم. حضور زوج‌های هم‌شغل در شناور، حضور بانوان در گردشگری دریایی برای ارائه خدمات حرفه‌ای در اتوبوس‌های دریایی و کشتی‌های اکتشافی، مطالعاتی، خدماتی و تفریحی، همچنین ارائه خدمات پزشکی، دندانپزشکی، بالینی، پرستاری در بنادر و شناورهای تردد کننده در سواحل و بنادر داخلی و منطقه‌ای (آب‌های نزدیک سواحل)، قال بحث و تاکید طرح‌ریزی و پیاده‌سازی است. در این زمینه پیشنهادهای زیر مطرح می‌گردد.

– تدوین جامع خروجی این تحقیق با هدف طرح در سازمان بنادر و دریانوردی به منظور طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی اجرایی.

– مهیا سازی ظرفیت‌ها برای جذب در بخش گردشگری دریایی برای نوار ساحلی شمال و جنوب (خلیج فارس).

– تبیین قواعد مرتبط با روابط کار در خصوص زنان دریانورد.

– ترویج فرهنگ به منظور ارتقای انگیزه‌های شغل‌پذیری و فرهنگ‌پذیری حرف دریانوردی برای بانوان.

– تاکید محض بر ابعاد ارزشی دینی، اخلاقی و ارزش‌های اجتماعی زنان و حفظ کرامت و قداست آنان در شرایط

شکل‌گیری حضور.

– هدایت موضوع برای جلب بانوان در فضای حرفه‌ای مربوط به شناورها در گردشگری ساحلی - دریایی،

آب‌های نزدیک به سواحل و حضور زوج‌های همکار در پهنه‌های شناوری اقیانوس‌پیما، اکتشافی و مطالعاتی، خدماتی، صیادی و ایمنی و بهداشت محیط زیست دریایی.

۲- پیشنهادهای غیرمستقیم ناشی از نتایج تحقیق

۱-۲ پیشنهاد می‌دارد تا از طریق کتب مربوط به دوره راهنمایی تحصیلی که تاکید بر معرفی جَرَف و مشاغل دارد و همچنین ایجاد مزیت‌های ترجیحی برای جذب به رشته‌های دریانوردی برای مقطع پس از خاتمه دوره دانش‌آموزی در مقطع راهنمایی، بر پهنه‌افزایی جذب به حرفه دریانوردی افزوده و به این طریق با تحرک بخشیدن به زمینه‌های انگیزشی، مانده‌گاری موردنظر را تقویت کرد.

به این ترتیب می‌توان با کنار هم قرار دادن سه شاخص «سن ورود به حرفه»، تاکید بر روش‌های کار محور (training) و جذب استعداد‌های سرآمد (با توجه به وضع مزیت‌های ترجیحی) تا حدودی به برون‌داد این تحقیق دست یافت.

۲-۲ با توجه به مطالعات اکتشافی، به نظر می‌رسد که موضوع جذب از حیث زمینه‌های پذیرش در دانشگاه‌ها و انتخاب رشته از سوی فارغ‌التحصیلان دیپلم (در بُعد کمی) با مشکل خاصی مواجه نباشد و آنچه که بیش‌ترین سهم اشکال را نشان می‌دهد بسته به موضوع نگهداری، تقویت مانده‌گاری و توسعه‌ی منابع انسانی در بُعد تطابق کیفی با حرفه دریانوردی است لذا پیشنهاد می‌دارد تا موارد زیر مورد توجه برنامه‌ریزان قرار گیرند:

- ماهیت و شکل فعالیت دریانوردی، یک نظام همبسته است و در این سیستم تمامی عناصر و متغیرهای آن به صورت حلقه‌های یک زنجیر و در ارتباط با یکدیگر عمل می‌کنند. لذا، ضرورت دارد تا حد امکان، فضای فعالیت و کار در این حرفه، به فضای فرهنگی پذیرفته شده‌ی آن نزدیک گردد. به عبارتی نیاز است تا برای دریانوردان ایرانی، با رعایت و حفظ ارزش‌های دینی و فرهنگ ملی، زمینه‌های مناسب و انگیزه‌زای را برای تقویت مانده‌گاری آنان جستجو و بر مبنای نظرخواهی از آنان پیاده‌سازی کرد.

- ضمن تامین نیازهای شغلی، به نیازها و اهداف فردی دریانوردان توجه شود.

- روحیه‌ی کار دریانوردی، المان‌ها و شاخصه‌های خاص خود را دارد و لذا، تقویت روحیه در این فضا نیز، نیازمند به راه‌کارها و روش‌های خاص خود است. این راه‌کارها و روش‌ها، اموری بدیهی و شناخته شده برای روانشناسان کار و متخصصان منابع انسانی است. لذا ضرورت دارد تا آموزش‌ها، که در چارچوب «آموزه‌های

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

پرورشی» صورت می‌پذیرند سعی دارند تا فرد را متناسب با نیاز روحی - روانی حرفه و فضای کار و در کنار آموزش‌های حرفه‌ای برای غنی سازی قابلیت‌های ذهنی، روحی و جسمانی به کار گیرند.

پیاده و اجرایی ساختن مفاد «آموزه‌های پرورشی» در سنین نوجوانی برای «هدایت تحصیلی» و در سنین جوانی برای «اجتماعی شدن در جامعه‌ی شغلی» کارآمدترین شرایط را شامل می‌شود.

۷- پیشنهاد می‌شود تا بانک اطلاعات جامعی، ضمن رعایت روزآمدی، در خصوص آیتم‌های زیر در سازمان

بنادر و دریانوردی به عنوان مرجع دریایی و دریانوردی کشور ایجاد گردد.

در حال حاضر فقدان اطلاعات شفاف مانع انجام محاسبات دقیق آماری برای پیش‌بینی نیازهای آینده است، این

تحقیق در به دست آوردن آمارها، با مشکلات بسیار عدیده‌ای مواجه بوده است.

عدم تمایل به بیان آمارها، غیرشفاف بودن آمارهای اظهار شده، عدم تطابق مصادیق آماری بین مراجع اظهار

کننده، اختلاف در تعاریف آماری و تنوع فراوان سرشناسه‌ها، عدم اعتماد به صحت آمارها و همچنین عدم تمایل به

ابراز برنامه‌های آینده برای خرید شناور از سوی شرکت‌ها، از جمله‌ی نقص‌های بنیادین در دسترسی به مبانی

برنامه‌ریزی است.

آیتم‌های مورد نیاز برای تدوین بانک اطلاعات پیشنهاد شده در فوق به شرح زیر هستند:

- تعداد نفر/ دریانورد بر اساس رنگ، سمت و سنوات دریانوردی
- نفر/ دریانورد بر اساس رشته تحصیلی، دانشگاه محل تحصیل
- نفر/ دریانورد بر اساس سن، محل تولد، محل تحصیلات ابتدایی و راهنمایی و متوسطه
- نفر/ دریانورد بر اساس طول مدت مرخصی، نوع مرخصی، نوع آسیب‌دیدگی‌های ناشی از کار و بیماری‌ها.
- نفر/ دریانورد وضعیت تاهل / ملیت همسر/ تعداد و سن فرزندان
- نفر/ دریانورد خصوصیات کنشی با حرفه
- نفر/ دریانورد درخواست‌ها برای انتقال از خشکی به دریا

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

- نفر/ دریانورد طبقه‌بندی طرح مشکل برای انتقال به خشکی
 - نفر/ دریانورد برای بازگشت به دریا/ طبقه‌بندی علت
 - نفر/ دریانورد تعداد سفر/ نام شناور/ نام فرمانده
 - نفر/ دریانورد عارضه‌ها، بیماری‌ها و آسیب‌دیدگی‌های حین خدمت
- (ناشی از کار و خارج از محیط کار).
- تعداد شناورهای موجود با ذکر عمر، سال خرید، دفعات تعمیرات اساسی، ظرفیت و کشور سازنده.
 - تعداد شناورهای سفارش ساخت، سفارش خرید و برنامه‌ریزی برای خرید همراه با بیان کامل مشخصات
 - تعداد سفر و مسیر شناورها به تفکیک
 - زمان سفر با ذکر مبدا و مقصد طی سال برای هر شناور

ب) پیشنهادات تحقیقاتی

- ۱- ضرورت انجام تحقیق در باره‌ی آسیب‌شناسی سازمانی و کیفیت مدیریت منابع انسانی دریانورد. طی این تحقیق انتظار است تا موضوع ترک حرفه از سوی دریانوردان، از زاویه‌ی نوع رفتارها و عملکردهای مدیریت (ارگان‌های دریایی کشور) مورد بررسی و آسیب‌شناسی قرار گیرد.
- ۲- طراحی و تبیین مدل برای بررسی و تحلیل نیازهای آینده به منابع انسانی دریانورد .
- ۳- طراحی مدل و متدولوژی تدوین قراردادهای مربوط به کارگیری دریانوردی با در نظر گرفتن تنوع، تسهیل سازی، انعطاف پذیری و راحتی جذب و ترک حرفه.
- ۴- طراحی و تدوین سیستم برای مشارکت دادن دریانورد در منافع حاصل از فعالیت شناور.
- ۵- طراحی و تدوین سیستم ارزیابی عملکرد شرکت‌های کشتیرانی موجود در کشور با توجه به نوع فعالیت‌اشان، توسط سازمان بنادر و دریانوردی در خصوص ارائه خدمات به دریانوردان، ایجاد انگیزه و ارتقای سطح مانده‌گاری.

جنبه‌های نوآوری تحقیق

به طور کلی جنبه‌های نوآوری و مزیت تحقیق حاضر را می‌توان در موارد زیر جستجو کرد.

- ۱- آرایه یک تلاش جامع و فرآیند محور جهت افزایش سطح شناخت تخصصی از حرفه دریانوردی و مسایل خاص در رابطه با آن. این تحقیق نشان می‌دهد که موضوع حرفه دریانوردی، یک مقوله‌ی خاص شغلی است و ضرورت دارد تا به اجزای آن، از منظر ماهیت اندرونی خود حرفه به آن نگریم. نگاه به آن بر اساس نوع نگاه‌های عام به محیط‌های شغلی و حرفه‌ای و این حرفه را به مثابه‌ی یک شغل به سان دیگر مشاغل عمومی دیدن، سبب می‌شود تا جهت‌گیری‌های آموزشی، جذب، استخدام، نگهداری و استقرار تسهیلات حمایتی و انگیزشی، برخوردار از کارکردهای مورد انتظار نباشد.
- ۲- این تحقیق نشان می‌دهد که لازمه‌ی تقویت و ارتقای سطح مانده‌گاری و علاقه‌ی حرفه‌ای به آن، صرفاً و در گرو وضع تسهیلات مادی نیست بلکه نیاز به تغییر رویکردها به این حرفه است و اولین تغییر رویکرد، رویکرد در طرح‌ریزی برای این حرفه بر اساس جوهره‌ی خاص این حرفه است و لذا برای وضع هر برنامه‌ای، به صورت جدی نیاز است تا نظر کارشناسی خاص دست‌اندرکاران این حرفه، دریانوردان و محققان خاص این حوزه، ضمن شناخت تجارب و دانش دیگر صاحبان این حرفه در دیگر کشورهای دریایی، اخذ گردد.
- ۳- این تحقیق، برای اولین بار، مجموعه‌ای از مبانی پایه (مدل‌های آموزشی معرفی جامع مراکز آموزشی کشور، راهبردها و شاخص‌ها و معیارهای اجتماعی، فرهنگی، روانشناسی و اقتصادی) را یکجا در اختیار مدیران، کارشناسان، محققان و برنامه‌ریزان محترم کشور در حوزه‌ی دریایی، بندری و دریانوردی قرار می‌دهد.
- ۴- به طور معمول، در حوزه‌ی منابع انسانی دریانورد نیاز جدی به گسترش و توسعه‌ی مطالعات داریم و این تحقیق، توجه به موضوع منابع انسانی دریانورد را در سه بُعد «رفتاری»، «ساختاری» و «زمینه‌ای» به طور جامع مورد بررسی قرار داده است که در نوع خود و در سطح کشور بدیع و تازه است.

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

بیان مشکلات تحقیق

هر تحقیق بر حسب موضوع و مساله خود، همیشه شاهد یک سری مشکلات و سختی‌هاست. این تحقیق نیز

جدای از آن‌ها نبوده است.

فقدان منابع پایه، نبود اطلاعات روزآمد دانشی و از همه مهم‌تر تهیه المان‌های آماری برجسته‌ترین مشکلات را

رقم زده‌اند. به طور طبیعی همکاری برخاسته از تعهدات حرفه‌ای سروران محترم در حوزه‌های مختلف اداری سازمان

بنادر و دریانوردی و شرکت‌های کشتی‌رانی، راه‌گشای اصلی حل مشکلات پیش‌روی بوده است. لطف و مرحمت آنان

موجب امتنان و سپاس دایم مجریان این تحقیق می‌باشد.

منابع

- ۱- استوتزل، ژان، ۱۳۵۴ - روان‌شناسی اجتماعی، علی‌محمد کاردان، نشر دانشگاه تهران
- ۲- پوپ، جرج . زنان بزرگ تاریخ - ترجمه عفت شیرازی، نشر موج
- ۳- تافلر، آلدین ، موج سوم - ترجمه شهیندخت خوارزمی ، نشر سیمرغ
- ۴- جزنی، نسرین، مدیریت منابع انسانی، سیستم‌های انگیزشی، نشر نی
- ۵- جواهری اشرف، ودادی، حمید، بررسی دیدگاه زنان شاغل و خانه‌دار نسبت به اشتغال و خانه‌داری زنان ۱۳۸۰
- ۶- سعدی، حمیدی، ۱۳۸۵، دغدغه مراکز آموزش دریایی، پیام دریا، شماره ۱۵۳، آبان ۸۵
- ۷- شیخی، محمدتقی، جامعه‌شناسی زنان و خانواده، نشر شرکت سهامی انتشار.
- ۸- کوزد، لوییسی، ۱۳۷۸، نظریه‌های بنیادین جامعه‌شناسی، ترجمه فرهنگ ارشاد، نشر نی.
- ۹- گیدنز، آنتونی، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، نشر نی
- ۱۰- گلدتروپ و دیگران، ۱۹۶۸، تنش کار و رضایت شغلی، ترجمه جلال رسول اف، نشر جهاد دانشگاهی
- ۱۱- گنجی، حمزه، ۱۳۸۱، روانشناسی کار، نشر ارسباران.
- ۱۲- ودادی، حمید، ۱۳۸۴، بررسی جامع مشکلات دریانوردان در کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران، کانون دریانوردان خبره، مدیر پروژه کاپیتان اردشیر یوسفی.
- ۱۳- ودادی، حمید، ۱۳۸۶، وافری، محمد، بررسی سختی حرفه دریانوردی، کانون دریانوردان خبره، به سفارش سازمان بنادر و دریانوردی.
- ۱۴- ودادی، حمید، پیام دریا، شماره ۱۵۳، انطباق شخصیت با مهارت

بررسی و امکان‌سنجی ایجاد بستر مناسب برای شناسایی، جذب، آموزش، پرورش و نگهداری منابع انسانی دریانورد

۱۵- هی‌گینز، بنیامین، ۱۳۵۱، توسعه اقتصادی، ترجمه سیروس ابراهیم زاده، نشر کانون، تحقیقات پازند، جلد اول

16- Water born technology platform, prepared by mirror groups of the Rand D Strategic planning, 2006

17- Introducing seafarers International Research Center Symposium 2001 , 2003 , 2005 cardiff university

18- Minghua Zhao women seafarers onboard cruise ships Cardiff university

19-Michelle Thomas , Helen Sampson and Minghua Zhao Behind the scenes : seafarers and familylife.