

## بررسی رابطه‌ی آموزش و تربیت نیروی انسانی در نیروی دریایی راهبردی

### و توسعه بهینه سواحل مکران

ابوطالب مطلبی ورکانی<sup>۱</sup>

#### چکیده

هدف از این مقاله بررسی رابطه آموزش و تربیت نیروی انسانی در نیروی دریایی راهبردی با توسعه بهینه سواحل مکران می باشد، پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و با استفاده از پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز از نمونه آماری کسب گردید، بر این اساس، بین ۷۰۰ نفر از جامعه آماری افسران و درجه داران نیروی دریایی ارتش ۲۴۸ نفر بصورت تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند، روایی آن روایی محتوا و پایایی پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از آلفای کرونباخ ۰.۸۷٪، تعیین گردید و برای توصیف داده ها از آمار توصیفی و برای بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده و بررسی فرضیات پژوهش صورت گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۰.۹۵٪ تایید شده است .

واژه های کلیدی: سواحل مکران، نیروی دریایی، توسعه، آموزش

تاریخ دریافت مقاله: ۹۳/۴/۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۳/۸/۲۰

۱ استادیار مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه فنی و حرفه ای محمود آباد. Abu.m5656@yahoo.com

## مقدمه

مناطق ساحلی به عنوان فصل مشترک و محل تلاقی دو زیست بوم خشکی- دریا دارای ویژگی های بسیار متفاوتی از دیگر نواحی زمین است. این نوارها از سده شانزدهم با آغاز انقلاب دریانوردی، آرام آرام به کانون و هسته سیستم نوین جهانی تبدیل شدند، چنانچه از نیمه دوم سده گذشته سیل گسترده جمعیت و فعالیت ها به سوی آن کشیده شده اند (کریمی پور، ۱۳۸۹). جمهوری اسلامی ایران نیز دارای مرز ساحلی گسترده ای بوده که سواحل مکران یکی از سواحل می باشد که متأسفانه تا کنون به دلایل گوناگون توجه آن چنانی به آن نشده است و در حال حاضر با تدابیر مقام معظم رهبری کشور در تلاش است تا بتواند این سواحل را تا حد ممکن توسعه داده و به عنوان یکی از مناطق کلیدی کشور که ارتباط ایران را با اقیانوس ها و دیگر کشورها ی اقیانوسی برقرار می کند، مطرح نماید و در این میان نقش نیروی دریایی راهبردی به عنوان پرچم دار توسعه این سواحل انکار ناپذیر است، از آنجا که نیروی انسانی متخصص و فرهیخته عامل اصلی توسعه می باشد و شرط لازم برای داشتن این نیروی انسانی، آموزش و تربیت مناسب می باشد، در این مقاله به بررسی رابطه آموزش و تربیت نیروی انسانی در نیروی دریایی راهبردی با توسعه بهینه سواحل مکران پرداخته شده است.

رویکرد جهانی در هزاره سوم به ساحل و چیرگی اقتصاد دریا به اقتصاد خشکی از عوامل مهم توجه همه کشورها به سواحل دریایی خود می باشد و از مهمترین عوامل مهم شمردن سواحل: ۱- استقرار جمعیت در سواحل، ۲- بازرگانی و دریایی شدن مبادلات جهانی بطوری که از ۳۰ سال پیش تا کنون مهمترین پدیده در بازرگانی جهانی انقلاب در بندرها و کشتی ها بوده است و از آغاز دهه ۹۰ تا کنون تجارت جهانی با تحول در اندازه، شمار و سرعت ناوگان دریایی پیوندی ناگسستنی دارد. ۳- تبدیل شدن به محور تولید انرژی، ۴- محور صنعتی: کرانه های دریایی دارای ویژگی های دسترسی به سیستم آمد و شد ارزان، بازار کار، و دسترسی به بازارهای جهانی و نفت و گاز می باشند. ۵- محور ماهیگیری و آبی پروری: نزدیک به ۶۰ درصد جمعیت جهان حداقل ۴۰ درصد پروتین حیوانی خود را از دریا ها به دست می آورند. ۶- تبدیل شدن به محور گردشگری ۷- تبدیل شدن به محور نظامی: به دلیل استقرار کانون های حیاتی کشورها در کرانه های دریایی، نیروهای دفاعی و رزمی به طور فزاینده به سوی ساحل کشیده می شوند به طوری که حضور گسترده این نیروها علت وجودی شماری از بندرها، شهرها، گسترش آنها و یا دست کم زمینه ساز رونق کسب و کار بوده اند (صادقی نصب، ۱۳۹۳). تراکم نسبی جمعیت در شهرستان های چابهار، کنارک و جاسک در کرانه سواحل مکران نه تنها نسبت به تراکم نسبی دیگر سواحل کشور بلکه نسبت به تراکم ملی نیز بسیار اندک است، به طوری که رتبه ایران در میزان جمعیت ساحل نشین میان ۱۲۳ کشور خاورمیانه و شمال آفریقا ۱۶ می باشد (پروت<sup>۱</sup> و کمینو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

<sup>۱</sup> Pruet

وابستگی به بنادر جنوبی از دیدگاه بازرگانی خارجی تهدیدی راهبردی برای ایران به شمار می رود و تجربه هشت سال دفاع مقدس گویای بخشی از این خطر است و به همین منظور لزوم وجود نیروی دریایی مقتدر در سواحل کشور، بویژه سواحل مکران انکار ناپذیر است (توکلی، ۱۳۸۷).

نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران که به عنوان یک نیروی راهبردی مطرح می باشد، مسوولیت حراست از مرزهای آبی و به ویژه دریای عمان و سواحل مکران را بر عهده دارد و از آنجا که این قسمت از سواحل کشور نسبت به دیگر نواحی محروم تر و از بعد توسعه، توسعه نیافته محسوب می شود، نیروی دریایی از مسوولیت سنگینی در این منطقه برخوردار بوده، چرا که علاوه بر صیانت از مرزهای آبی با ایجاد و گسترش پایگاه ها نسبت به توسعه و آمایش سرزمینی منطقه مکران گام های بزرگی را برداشته و از آنجا که توسعه بدون نیروی انسانی آموزش دیده و صحیح تربیت شده امکان پذیر نیست، قطعاً، هرچه تحصیلکردگان ارگان های مختلف کشور جهت انجام خدمت به سواحل مکران بیشتر اعزام شوند، علاوه بر انجام بهتر امور، آثار فرهنگی و اجتماعی بیشتری را در این منطقه بر جای خواهند گذاشت.

آموزش تجربه ای است، مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد صورت می گیرد تا او بتواند خود را برای انجام دادن کار آماده کند (طوسی و صائبی، ۱۳۸۷). آموزش کارکنان عبارت است از انجام یک سلسله عملیات مرتب، منظم و با اهداف افزایش سطح آگاهی کارکنان، افزایش سطح دانش و مهارت های کارکنان و ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش های پایدار جامعه به کار می رود، به عبارت دیگر، آموزش کارکنان عبارت است از بالا بردن دانش تخصصی کارکنان به نحوی که بتوانند وظایف شغلی خویش را به نحو احسن انجام دهند و برای قبول مسوولیت های بیشتر و مهم تر آماده شوند (فریدونی، ۱۳۸۷).

آموزش های کوتاه مدت به آن دسته از آموزش های ضمن خدمت اطلاق می شود که از لحاظ زمانی و از چند هفته تا چند ماه متفاوت است. فلسفه اصلی آموزش های ضمن خدمت نیز در حقیقت مبتنی بر طراحی این گونه آموزش ها می باشد، زیرا از یک سو، این گونه آموزش ها دقیقاً مرتبط با وظایف و مسوولیت های شغلی ارائه می شوند و از سوی دیگر، این گونه آموزش ها اساساً به نیازی مسلم برای سازمان و کارکنان مبتنی هستند (رمزگویان، ۱۳۷۷).

آموزش های بلند مدت به آن دسته از آموزش هایی اطلاق می گردد که اولاً، از لحاظ زمانی وسیع بوده و ثانیاً، منتج به اخذ مدرک تحصیلی بالاتر می گردد. این نوع آموزش سازمانی در اکثر کشور های آسیایی از جمله ایران، پاکستان، کره، بنگلادش،... رایج می باشد. برای مثال، در صورتی که برای مدیران یک سازمان دوره کاردانی و کارشناسی مدیریت تشکیل شود و برای آنان پس از طی دوره مدرک تحصیلی اعطا گردد، این دوره را دوره بلند مدت آموزش ضمن خدمت گویند (فتحی، ۱۳۷۷).

هدف اصلی از آموزش کارکنان، یادگیری است. بسیاری از سازمان‌ها برای بالا بردن مهارت و توانایی کارکنان خود منابع وسیعی را وقف آموزش و بهسازی می‌کنند، مدیر یکی از شرکت‌های بزرگ عمیقاً به اهمیت آموزش کارکنان اعتقاد دارد. کارکنان این شرکت دو تا چهار درصد از وقت خود را در کلاس می‌گذرانند و بیشتر آموزش‌ها به وسیله مدیران شرکت یاد شده مزبور ارائه می‌شود و هدف آموزش‌ها بر این است که کارکنان چگونگی تامین منابع شرکت را هم زمان با دست‌یابی به پاداش‌هایشان بیاموزند (ونگ<sup>۱</sup> و بلاردو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵).

یکی دیگر از اهداف اولیه در مسایل آموزش ایجاد طرز فکر صحیح نسبت به کادر سازمان است و انتظار می‌رود بعد از پایان دوره، بینش و نگرش در کارکنان بوجود آمده باشد که رفتار آنها را در جهت مطلوب و همکاری موثر با سازمان تغییر دهد و ذهن آنان طوری شکل گیرد که از اهداف سازمانی پشتیبانی نمایند (دولان، ورنندال، ترجمه طوسی و صائبی، ۱۳۸۷).

نتایج تحقیق صادقی نسب (۱۳۹۳) نشان داده است که آموزش نیروی انسانی متخصص و کارآمد از وظایف اصلی ندادجاست و باید در سیستم آموزشی ندادجا یک جایگاه ویژه و اساسی برای آموزش ایجاد گردد. بر اساس مطالعه سقراطی (۱۳۹۲) آموزش ضمن خدمت بلند مدت موجب بهبودی عملکرد در فعالیت‌های محوله و کاهش ضایعات و صرفه جویی می‌گردد، ولی مطالعه توکلی (۱۳۹۱) حاکی از آن بوده است که دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شده جهت کارکنان شرکت زامیاد نتوانسته است در بهبود کارایی و بهره‌وری آنان موثر واقع گردد.

مطلبی (۱۳۸۸) نشان داده است که بین انواع آموزش‌های دریانوردان (آموزش‌های ساحلی، آموزش‌های عملی دریایی، آموزش‌های ضمن خدمت کوتاه مدت، آموزش‌های ضمن خدمت بلند مدت رده‌های مختلف تحصیلی دریانوردان، آموزش کارکنان، تعامل مراکز آموزشی و تبادل اطلاعات بین سطوح مختلف آموزش‌های دریایی و مدیریت بحران دریایی) و همچنین، بین انواع آموزش‌های دریایی و ابعاد چرخه مدیریت بحران رابطه وجود دارد.

نتیجه پژوهش طباطبایی نژاد (۱۳۷۹) نشان داده است که اگر مدیران و سرپرستان در انتخاب افراد جهت آموزش مداخله بیشتری داشته باشند و ضوابط انتخاب کارکنان بیشتر و بهتر رعایت گردد، از هدر رفتن بودجه‌های آموزشی جلوگیری می‌شود و بهره‌وری کارکنان با انتخاب درست افراد برای آموزش افزایش خواهد یافت، وی همچنین، پیشنهاد داده است که برای رسیدن به اهداف در انتخاب افراد برای آموزش دقت و برنامه‌ریزی دقیقی صورت پذیرد.

<sup>۱</sup> Wang

<sup>۲</sup> Belardo

نتایج تحقیق سعیدی (۱۳۷۷) حاکی از آن است که آموزش های مدیریتی بیشترین تاثیر را بر اثر بخشی مدیران عملیاتی و سرپرستان در شرکت مخابرات دارا می باشند و مدیران و سرپرستانی که دارای تحصیلات دانشگاهی بوده اند و دوره های فنی تخصصی کوتاه مدت را در مرکز آموزشی شرکت مخابرات گذرانده اند و حداقل در سه دوره مدیریت پایه، میانی و تکمیلی را شرکت نموده اند، جزء افرادی بوده اند که بهترین عملکرد را بروز داده اند. لین<sup>۱</sup> و هایز<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیده اند که توسعه منابع انسانی نقش موثری در مدیریت بحران دارد و همچنین، قابلیت رهبری در هر یک از مراحل مدیریت بحران متفاوت می باشد. در بعضی موارد رهبری رفتار موثر و مطلوب را در مدیریت بحران نشان داده است و در موارد دیگر رهبری، دانش، مهارت ها یا توانایی های ضعیف یا نامطلوب را در مدیریت بحران نشان داده است. با توجه به آنچه در ادبیات نظری و بررسی سابقه انجام تحقیقات مشابه بیان شده است، این مطالعه در صدد بررسی فرضیه های زیر است:

- ۱- بین آموزش و تربیت افسران دانشگاهی دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین آموزش های ضمن خدمت و توسعه سواحل مکران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین آموزش و تربیت درجه داران دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

## روش تحقیق

روش این پژوهش از لحاظ ماهیت توصیفی - همبستگی و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را ۷۰۰ نفر از کارکنان نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران که حداقل دارای ۵ سال سابقه خدمت می باشند، تشکیل می دهند. حجم نمونه برابر جدول کرجسی و مورگان ۲۴۸ نفر و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. داده های مورد نیاز از طریق مطالعات کتابخانه ای و پرسشنامه جمع آوری گردیده است. پرسشنامه مذکور بر اساس ادبیات پژوهش های موجود تدوین شد که شامل ۲۵ سوال بود. برای تهیه پرسشنامه ابتدا فرضیه های پژوهش شناسایی و به منظور بررسی دقیق تر، برای آن شاخص هایی در نظر گرفته شد، سپس بر مبنای شاخص های تعیین شده، اقدام به طراحی سوالات گردید. برای افزایش روایی ابزار پژوهش، ابتدا ادبیات موضوع از طریق مطالعات کتابخانه ای و به ویژه مقالات بررسی گردید. سپس متغیر های تحقیق شناسایی و بر اساس آنها پرسشنامه تدوین شده است. بعد از تهیه پرسشنامه اولیه به بررسی های دقیق انجام و اصلاحات لازم صورت گرفت و در بین ۱۵ نفر از افراد جامعه آماری توزیع و جمع آوری شده است. در نهایت پس از اطمینان از این که پاسخ دهندگان سوالات را درک کرده اشکالی بر پرسشنامه وارد نیست، پرسشنامه نهایی توزیع شده است. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از

<sup>۱</sup> Lynn

<sup>۲</sup> Hayes

آلفای کرونباخ محاسبه و مقدار آن ۰/۸۷ بدست آمده است. برای آزمون فرضیه ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

### یافته های تحقیق

آزمون فرضیه‌ی اول: بین آموزش و تربیت افسران دانشگاهی دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

جدول (۱): آزمون همبستگی میان دو متغیر آموزش افسران دانشگاهی با توسعه بهینه سواحل مکران

تعداد	میانگین	میزان همبستگی	سطح معنی داری
۲۴۸	۲۶/۱۶	۰/۴۷	۰/۰۰
۲۴۸	۱۵۶/۳۱		
آموزش و تربیت افسران دانشگاهی			
توسعه بهینه سواحل مکران			

میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر آموزش افسران دانشگاهی با توسعه بهینه سواحل مکران برابر ۰/۴۷ است. این همبستگی معنی دار است و فرضیه‌ی اول پژوهش در سطح  $(P \leq 0/01)$  مورد تأیید قرار گرفته است.

فرضیه‌ی دوم- بین آموزش های ضمن خدمت و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

جدول (۲): آزمون همبستگی میان دو متغیر آموزش های ضمن خدمت با توسعه بهینه سواحل مکران

تعداد	میانگین	میزان همبستگی	سطح معنی داری
۲۴۸	۲۱/۵۸	۰/۳۴	۰/۰۰
۲۴۸	۱۵۶/۳۱		
آموزش ضمن خدمت			
توسعه بهینه سواحل مکران			

میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر آموزش های ضمن خدمت و توسعه بهینه سواحل مکران، برابر ۰/۳۴ است. این رابطه معنی دار است و فرضیه‌ی دوم نیز در سطح  $(P \leq 0/01)$  مورد تأیید قرار گرفته است.. فرضیه‌ی سوم- بین آموزش و تربیت درجه داران دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران رابطه وجود دارد.

جدول (۳): آزمون همبستگی میان دو متغیر تربیت درجه داران دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران

تعداد	میانگین	میزان همبستگی	سطح معنی داری
۲۴۸	۱۸/۰۷	۰/۲۹	۰/۰۲
۲۴۸	۱۱۶/۲۱		
آموزش و تربیت افسران دانشگاهی			
توسعه بهینه سواحل مکران			

میزان همبستگی بدست آمده از دو متغیر آموزش و تربیت درجه داران و توسعه بهینه سواحل مکران، برابر ۰/۲۹ است. این رابطه معنی دار است و فرضیه‌ی دوم نیز در سطح ( $P \leq 0/01$ ) مورد تأیید قرار گرفته است.

### بحث و نتیجه گیری

سواحل مکران به عنوان یکی از مناطق اصلی گسترش فضای ژئوپولوتیکی جمهوری اسلامی ایران در حوزه اقیانوس هند و جنوب شرقی آسیا می باشد که متاسفانه تا کنون به دلایل گوناگون، توجه آن چنانی به آن نشده است و در حال حاضر با تدابیر مقام معظم رهبری، کشور در تلاش است تا بتواند این سواحل را تا حد ممکن توسعه داده و به عنوان یکی از مناطق کلیدی کشور که ارتباط ایران را با اقیانوس‌ها و دیگر کشورهای اقیانوسی برقرار می کند، مطرح نماید. لذا، یکی از ارگان هایی که نقش کلیدی را در این توسعه بهینه ایفا می نماید، نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران می باشد. در این میان نیروی انسانی شاغل در این نیرو مهمترین نقش را در این توسعه دارند که برای تحقق این مهم این پرسنل می بایست از آموزش های لازم برخوردار شوند تا نیروی دریایی راهبردی بتواند، مطابق با اهداف سند چشم انداز ۱۴۰۴ به اهداف خود در توسعه سواحل مکران نایل شود و به همین منظور، هدف این پژوهش با توجه به اهمیت آموزش نیروی انسانی نداجا در توسعه بهینه سواحل مکران بررسی رابطه آموزش و تربیت نیروی انسانی در نیروی دریایی راهبردی و توسعه بهینه سواحل مکران بود که نتایج حاصله به صورت زیر می باشد:

۱. تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد بین آموزش و تربیت افسران دانشگاهی دریایی و توسعه بهینه سواحل مکران در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه وجود دارد.
۲. تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد بین آموزش های ضمن خدمت و توسعه بهینه سواحل مکران در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه وجود دارد.
۳. تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد بین تربیت و آموزش درجه داران و توسعه بهینه سواحل مکران در سطح اطمینان ۹۵٪ رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج حاصله از پژوهش این گونه استنباط می شود که نیروی دریایی راهبردی در جهت تحقق توسعه بهینه سواحل مکران برنامه ریزی بسیار مطلوبی جهت آموزش پرسنل خود انجام داده است، بگونه ای که نیرو بتواند، اقدامات خود را جهت توسعه سواحل مکران برابر برنامه زمانی طراحی شده انجام دهد. در بین نتایج به دست آمده آنچه که مشهود است، توجه به آموزش های دانشگاهی و ضمن خدمت است، چرا که این آموزش ها کمک بسیار مطلوبی در زمینه مدیریت و توسعه سواحل دارد. لذا، بر اساس فرضیه اول، در بین آموزش های دانشگاهی آموزش دانش تئوریک و شناسایی سواحل بیشترین رابطه را با توسعه سواحل

مکران دارند، لذا، پیشنهاد می شود برنامه ریزی مناسبی برای ارائه و انجام هر چه بهتر آن ها در نظر گرفته شود.

بر اساس فرضیه دوم، با توجه به این که آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت بیشترین ارتباط را با توسعه سواحل مکران دارد، پیشنهاد می شود، آموزش های ضمن خدمت کوتاه مدت آشنایی با روحیه پرسنل، آموزش آشنایی مناطق دریانوردی، آموزش تجهیزات و دستگاه های جدید دریایی را با جدیت پیگیری و ضمن ایجاد زمینه لازم، پرسنل را برای شرکت در این آموزش ها تشویق کرد. بر اساس فرضیه دوم، پیشنهاد می شود در بین آموزش های ضمن خدمت بلند مدت به آموزش مدیریت مناطق ساحلی، خطرات و تهدیدات سواحل و دریا و دوره های عالی به دلیل ارتباط زیاد با مدیریت و توسعه سواحل توجهی ویژه ای شود.

بر اساس فرضیه سوم، پیشنهاد می شود آموزش درجه داران نیروی دریایی نیز همانند سایر آموزش ها مورد توجه قرار گیرد، در بین انواع آموزش های درجه داران به آموزش های عمومی آنان به منظور ایجاد دیدگاه جدید در رابطه با مناطق حساس و استراتژیک دریایی اهمیت ویژه ای داده شود.

لذا، با توجه به نتایج پژوهش محقق به عنوان یک عضو کوچک جامعه بزرگ نیروی دریایی راهبردی پیشنهاد دارد با نگرش به این که هزینه در آموزش عین سرمایه گذاری بوده متولیان و دست اندرکاران آموزش نداجا با توجه به پیشرفت روز افزون دانش و توسعه سریع ابزار و تجهیزات بیش از پیش به آموزش های دانشگاهی و آموزش های ضمن خدمت توجه نموده و سرمایه گذاری نمایند تا این نیرو با بهره گیری از آموزش های مدرن مسیر پیشرفت و توسعه را به بهترین شکل ممکن طی نماید.

## منابع

- توکلی، م، (۱۳۷۸)، نقش دوره های آموزش ضمن خدمت در ارتقاء بهره وری و کارایی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- دولان، ش و رندال اس، ش (۱۳۸۷)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، مترجم: طوسی، م و صائبی، م، ناشر: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم.
- رمزگویان، غ، (۱۳۷۵)، تحقیقی پیرامون رابطه آموزش و بهره وری و شیوه های علمی ارتقاء بهره وری، ناشر: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- حسن زاده، ر، (۱۳۸۷)، روش تحقیق در علوم رفتاری، نشر ساوالان، چاپ سوم.
- سیف، ع، (۱۳۸۶)، روانشناسی پرورش، انتشارات آگاه، چاپ چهارم.
- سقراطی، م، (۱۳۹۲)، تاثیر آموزش ضمن خدمت بلند مدت بر عملکرد کارکنان از نظر مدیران شرکت مخابرات ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- صادقی نسب، م، (۱۳۹۳)، تحقیق آسیب شناسی نظام آموزش نداجا، ناشر دفتر مطالعات نداجا.
- فتحی واجارگاه، ک، (۱۳۷۶)، درآمدی بر برنامه ریزی ضمن خدمت، انتشارات سرآمد سروش.



فریدونی، س، (۱۳۸۷)، بررسی نگرش خلاقانه مدیر در مواجهه با موقعیت بحران در سازمان های آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا.

کریمی پور، م (۱۳۸۹)، مقاله تفاوت راهبردی سواحل ایران، فصلنامه جغرافیای انسانی، شماره یک.

مطلبی ورکانی، ا، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه انواع آموزش با مدیریت بحران در سازمان بنادر و دریانوردی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

میر کمالی، م، (۱۳۸۵)، مقاله دانشگاه بعنوان سازمان یادگیرنده و دانش آفرین، دانشگاه تهران.

Lynn, P.W & Erika H.J, (2013), Linking crisis management and leadership competencies: The role of human resource development.

Pruett, L; Cimino, J & Palmer, H, (2012). "Management of global maritime limits and boundaries using Geographical information System.

Wang, W. & Belardo, S, (2005), Strategic integration: A knowledge Management approach to Crisis Management, proceeding of the 38th Hawaii International conference on system sciences (pp.252-260). Big Island. Hawaii IEEE computer society.