

بررسی عوامل تأثیرگذار بر کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران

محمد رضا خراشادی زاده^۱

محمد اسماعیل شریفان^۲

دریافت مقاله: ۹۵/۱۲/۲۰

پذیرش مقاله: ۹۶/۰۲/۲۴

چکیده

سرعت بالا همواره با وقوع سوانح رابطه مستقیم دارد و از جایی که این نیرو دارای دارای تأسیسات، تجهیزات و جنگ افزارهای بسیار گران قیمتی است، وقوع سوانح و حوادث هوایی، ضربات جبران ناپذیری به بدنه این نیرو وارد می کند. یکی از مهم ترین دلایل افزایش سوانح و رویدادهای ناگوار کاهش عوامل ناملموس توان رزمی همچون انگیزه، روحیه، آموزش و انضباط در میان خلبانان و کارکنان فنی این نیرو می باشد. بنابراین تحقیق حاضر با هدف پاسخگویی به این سؤال اساسی صورت گرفته است که عوامل تأثیرگذار بر کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نهجا کدامند؟ این تحقیق بر مبنای دستاورد از نوع کاربردی، بر مبنای روش تحقیق، از نوع پیمایشی، توصیفی و تحلیلی است. پس از بررسی دیدگاه های نظری راجع انگیزه و تأثیر آن بر سوانح هوایی، ابعاد و مؤلفه های آن شناسایی شده و به منظور تعیین تأثیر مؤلفه ها، نسبت به تنظیم پرسش نامه بین جامعه آماری اقدام گردید. جامعه آماری این پژوهش، دانشجویان هوایی ورودی سال تحصیلی ۹۳-۹۲ دانشگاه عالی دفاع ملی و دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا به تعداد ۱۰۰ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۵ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین گردیدند. روش جمع آوری اطلاعات و داده ها به روش کتابخانه ای و میدانی بوده و با استفاده از ابزارهای پرسش نامه و فیش برداری و همچنین نت برداری کتابخانه ای، داده های لازم جمع آوری شدند. داده های تحقیق با استفاده از شیوه های آماری توصیفی و تحلیل های کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند.

واژگان کلیدی: خلبانان، کارکنان فنی، انگیزه، سوانح هوایی، نیروی هوایی آجا

^۱ استادیار ریاضی دانشگاه عالی دفاع ملی

^۲ دانشجوی دکتری علوم دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول)

مقدمه

استقلال و اقتدار هر کشور در گرو داشتن نیروهای مسلح قوی می‌باشد و در این میان قدرت بالای آفندی حائز اهمیت خاصی است. با توجه به اینکه نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران دارای تجهیزات پیشرفته و پیچیده پروازی و فنی همچون هواپیماهای شکاری، شناسایی، جنگنده بمبافکن و ترابری می‌باشد، لزوم فعالیت‌های ایمن را در سطح بسیار گسترده می‌طلبد، چرا که همواره پیشگیری راحت‌تر و مقرون به صرفه‌تر از درمان است.

با توجه به صرف هزینه‌های مالی سنگین به‌منظور حفظ توان رزمی نیروی هوایی، حفظ و نگهداری منابع انسانی و تجهیزات آن از اولویت بالایی برخوردار است. توان رزمی هر یگان که شامل عوامل محسوس و نامحسوس است با وقوع هر سانحه پایین می‌آید. با عنایت به گرانبستگی بودن منابع انسانی (خلبانان و کارکنان فنی) در نیروی هوایی و نیز اهمیت دقت در نگهداری از منابع مادی، خصوصاً در شرایط کنونی، باید سازمان نه‌اجا به‌گونه‌ای مدیریت نماید که کمترین میزان را در از دست دادن این منابع ارزشمند در طول پروازهای مستمر نیرو داشته باشد.

در این میان منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت یا شکست می‌باشد. عوامل انسانی می‌تواند منابع فیزیکی و مادی را به هدر داده و اتلاف کند، از بین ببرد یا آن را بارور کند. دانشمندان، موتور محرک جهش‌دهنده و حرکت‌ساز انسان را انگیزه می‌دانند و عقیده دارند در هر موقعیتی ۲۰ درصد تلاش و ۸۰ درصد انگیزه تأثیرگذار است. شاید بتوان گفت، بزرگ‌ترین مشکل سازمان‌های امروزی ما و چالش‌آورترین بحرانی که مدیران ما با آن مواجه هستند، قلت انگیزه و افت مسئولیت‌پذیری کارکنان می‌باشد. کارکنان بی‌انگیزه بهترین برنامه‌ها، اثربخش‌ترین ساختارها و مؤثرترین منابع را از بین می‌برند. بنابراین از دیرباز و از شروع تاریخ هوانوردی پیشرفته، مسئولین برای جلوگیری از هدر رفتن منابع مادی و معنوی خود، سعی در ارتقاء انگیزه‌ی کاری نیروی انسانی خود از طرق علمی بوده‌اند. (هزاوه‌ی، ۱۳۸۹: ۲۵) چرا که اگر یک نظامی تصور کند در صورت داشتن شغلی دیگر، بهتر می‌تواند به هدف‌های خود دست یابد دچار نارضایتی شده و احساس خواهد کرد که از منزلت لازم برخوردار نیست. بنابراین، یکی دیگر از عوامل تنزل منزلت سازمانی نظامیان اعتقاد آنها به وجود مشاغل بهتر است. (رابینز، ۸۶: ۸۸)

پس تمام برنامه‌ریزی‌ها و فعالیت‌های مدیران ارشد و میانی سازمان‌ها، مخصوصاً سازمان نظامی باید به این مهم معطوف گردد که انگیزه‌های داخلی کارکنان تبدیل به انگیزه‌های بیرونی نشود و

اگر در این مورد سهل‌انگاری صورت گیرد، شعله‌های امید به شغل در وجود کارکنان سازمان خاموش شده و به دنبال آن سوانح و حوادث دلخراش در یگان‌های نظامی (هوایی) اتفاق می‌افتد که باعث کاهش توان رزمی در آن یگان خواهد شد. در راستای ضرورت و اهمیت این تحقیق باید به دو دسته ضرورت‌های نظری یا علمی و ضرورت‌های عملی توجه خاص گردد، در خصوص ضرورت‌های نظری پیرامون موضوع این تحقیق باید مطالب را این‌گونه بیان نمود که سوانح هوایی و رویدادهای پروازی، افکار عمومی را جریحه‌دار می‌کنند و حوادث هم منابع انسانی را به خطر می‌اندازند و هم منابع اقتصادی را به هدر می‌دهند.

در نهجا، ارتقاء توان رزمی، همواره یکی از دغدغه‌های مسئولین بوده و هست. یگان‌ها همواره در تلاش هستند تا با بهره‌گیری از آخرین فناوری‌ها و دستاوردهای موجود و انجام مداوم بازدید و صدور انواع دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها، ضمن انجام مأموریت‌های محوله، با اعمال مدیریت صحیح، سوانح را در پایین‌ترین حد نگه‌داشته و در نهایت به اهداف خود نائل گردند. سوانح هوانوردی در برهه‌ای از زمان کم‌رنگ و در برهه‌ای دیگر پررنگ‌تر می‌شوند که عوامل انسانی، کفه بر این ترازو را همیشه به نفع خود جابجا کرده است. وقوع هر سانحه، علاوه بر خدشه بر پیکره نیروهای مسلح و نیروی مربوطه، اتلاف سرمایه‌های ملی و انسانی را به همراه دارد. لذا مسئولین با اشراف به معضلات موجود، درصدد یافتن عواملی هستند که به‌عنوان کاتالیزور، سرعت سوانح هوایی را تسریع می‌بخشند. اهمیت تحقیق حاضر این است که با انجام بررسی‌های دقیق و علمی، یکی از عوامل تسریع‌کننده سوانح که همان کاهش انگیزه می‌باشد را از تمامی جوانب مورد نقد و بررسی کارشناسانه قرار داده و عوامل را استنتاج نموده است. از سوی دیگر در خصوص ضرورت‌های عملی این تحقیق باید اظهار داشت، نیروی هوایی با مشکلات زیر مواجه خواهد شد.

- افزایش رویداد و سوانح

- به هدر رفتن منابع انسانی و اقتصادی

- عدم دستیابی به دستاوردهای علمی

- کاهش و عدم ارتقاء توان رزمی

- تقلیل دانش و علوم برخوردار با سوانح به‌دلیل رکود در آموزش پروازی.

سؤال اصلی تحقیق «عوامل تأثیرگذار بر کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران کدامند؟» می‌باشد و سؤالات فرعی نیز اینگونه مطرح شده‌اند که:

الف- عوامل ملموس تأثیرگذار بر کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران کدامند؟ و ب- عوامل ناملموس تأثیرگذار بر کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران کدامند؟ و هدف اصلی « بررسی عوامل تأثیرگذار بر کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران » است و اهداف فرعی عبارتند از:

الف- بررسی عوامل ملموس تأثیرگذار بر کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران و ب- بررسی عوامل ناملموس تأثیرگذار بر کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران. فرضیه‌ها نیز اینچنین است: الف- احتمالاً عوامل ملموس (میزان حقوق و به‌کارگیری وسایل و تجهیزات قدیمی و فرسوده) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌شود و ب- احتمالاً عوامل ناملموس (عدم ارزش‌گذاری به طبقه‌بندی لیدری و لول‌بندی و عدم حفظ منزلت و ارزش‌های اجتماعی) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌شود.

مبانی نظری:

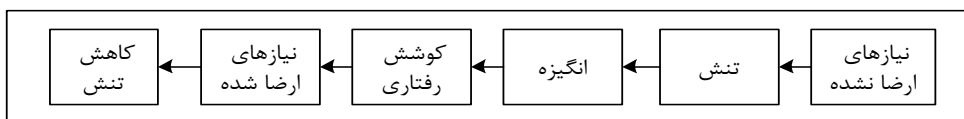
پیشینه‌شناسی:

الف- رساله مرتبط با موضوع مقاله: بررسی عوامل تأثیرگذار در ایجاد سوانح هوایی اف ۵ نه‌جا در دهه ۸۰ در پایگاه شکاری اصفهان که توسط سرهنگ خلبان ستاد مرتضی شیروانی در دافوس آجا انجام شده، سؤال مقاله بدین شرح است: آیا عوامل (ضعف مدیریت در برنامه‌ریزی پروازی، کنترل و نظارت ناقص و.....) در ایجاد سوانح هوایی هواپیماهای اف-۵ نه‌جا در دهه ۸۰ در پایگاه شکاری اصفهان موثر بوده است؟ و نتیجه بدست آمده این است که ضعف مدیریت در برنامه‌ریزی پروازی، کنترل و نظارت ناقص، بیماری‌های در حین پرواز و ضعف دانش پروازی خلبانان به ترتیب به میزان ۹۴٪، ۸۸٪، ۵۶٪ و ۸۳٪ در ایجاد سوانح هوایی اف ۵ نه‌جا در دهه ۸۰ در پایگاه شکاری اصفهان موثر بوده است.

ب- مطالعه گروهی مرتبط با موضوع مقاله بررسی عوامل فرسودگی ناوگان هوایی، تجهیزات و تأسیسات نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران است که در دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۲ با محوریت استاد امیر سرتیپ فیروز مسیح‌پور انجام گرفته و سؤال تحقیق این است که: عوامل فرسودگی ناوگان هوایی، تجهیزات و تأسیسات نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست؟ و نتیجه بدست آمده قدمت زیاد تجهیزات پروازی، پشت سر گذاشتن هشت سال دفاع مقدس و استفاده مستمر از ناوگان پروازی، تجهیزات و تأسیسات و همچنین عدم مدیریت صحیح در پاره‌ای از مواقع دلایل اصلی فرسودگی ناوگان هوایی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

مفهوم شناسی:**انگیزه**

می‌توان انگیزش را در قالب و بر حسب رفتار عملی تعریف کرد. کسانی که تحریک شوند نسبت به کسانی که تحریک نشوند تلاش بیشتری می‌نمایند. ولی این تعریف حالت نسبی دارد و نمی‌تواند مطالب زیادی را در این باره بگوید. تعریفی که بیان‌کننده مطالب بیشتری است، ولی اهمیت کمتری دارد، چنین است: انگیزش تمایل به انجام کار است و در گرو توانایی فرد، تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین گردد. می‌توان فرآیند انگیزش را در نمودار زیر مشاهده کرد.



شکل ۱: نمودار فرآیند اصلی انگیزش

یک نیاز تأمین نشده موجب ایجاد تنش می‌شود که آن نیز به سهم خود در فرد پویایی به وجود می‌آورد و او را به جهتی سوق می‌دهد. این پویا موجب جست و جو برای هدف خاصی می‌شود که اگر آن هدف تأمین گردد می‌تواند نیاز را تأمین کند و باعث کاهش تنش شود.

کارکنانی که تحریک شده باشند در یک وضع و یا حالت تنش قرار می‌گیرند. برای رهایی از این تنش دست به نوعی کار یا فعالیت می‌زنند. هر قدر تنش بیشتر باشد فعالیت های بیشتری می‌کنند تا از آن رهایی یابند. بنابراین هنگامی که کارگر یا کارمند تلاش زیادی می‌کند می‌توان نتیجه گرفت که وجود نوعی تمایل یا خواست وی را در جهت دستیابی به هدفی که برای آن ارزش قائل است، سوق داده است (رابینز، ۱۳۸۶: ۵۵)

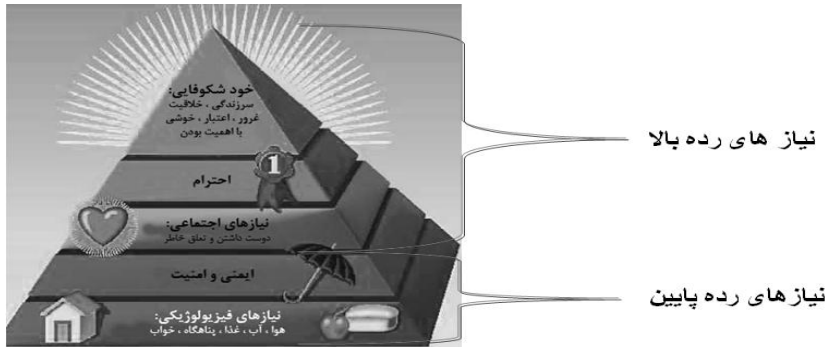
نظریه سلسله مراتب نیازها:

شاید درست این باشد که بگوییم نظریه سلسله مراتب نیازها که به وسیله آبراهام مازلو ارائه شد، از مشهورترین نظریه‌های انگیزش است. او اساس فرض خود را بر این گذاشت که در درون هر انسان پنج دسته نیاز (به صورت طبقه‌بندی شده) وجود دارد. این نیازها عبارت‌اند از:

- ۱- فیزیولوژیکی که شامل گرسنگی، تشنگی، پناهگاه و سایر نیازهای فیزیکی می‌شود.
- ۲- ایمنی که شامل امنیت و محفوظ ماندن در برابر خطرات فیزیکی و عاطفی می‌شود.
- ۳- اجتماعی که شامل عاطفه، تعلق خاطر و دوستی می‌شود.

۴- احترام که این نیاز به دو بخش تقسیم می‌شود. درونی و برونی. احترام درونی شامل حرمت نفس خودمختاری و پیشرفت و احترام برونی شامل پایگاه، مقام، شهرت و جلب توجه می‌شود.

۵- خودشکوفایی که در این نیازها شخص می‌کوشد تا همان چیزی شود که استعداد آن را دارد و آن شامل رشد و دستیابی به همان چیزهایی است که فرد بالقوه استعداد رسیدن به آنها را دارد و به اصطلاح خودشکوفایی می‌شود.



- نیاز های رده بالا در درون فرد ارضای شدت در حالی که نیاز های رده پایین اصولاً به وسیله عوامل برونی ارضای می‌شوند
- این نظریه با استقبال زیادی مواجه شد ولی متأسفانه تحقیقات نتوانست قابل اعتماد بودن این نظریه را اثبات کند

شکل ۲: سلسله مراتب نیازها (آبراهام مازلو)

هنگامی که هر یک از این نیازها به مقدار کافی ارضا شود، نیاز بعدی خودنمایی می‌کند. (با توجه به مثلث مازلو) فرد یک سلسله مراتب را طی می‌کند. از دیدگاه انگیزش، نظریه مزبور بیانگر این مطلب است که، اگر چه هیچ نیازی به صورت کامل ارضا نمی‌شود، ولی اگر نیازی به صورت اساسی و به مقدار لازم ارضا شود، دیگر ایجاد انگیزه نمی‌کند و باعث تحرک فرد نمی‌گردد. بنابراین، اگر طبق نظریه دانشمند مزبور کسی بخواهد دیگری را تحریک کند، باید دریابد که از نظر سلسله مراتب نیازها، آن شخص در کجا قرار دارد و آنگاه در جهت ارضای همان نیازها یا آنها که در سطح بالاتر قرار دارند، اقدام نماید.

مازلو این نیازها را به دو دسته رده بالا و پایین تقسیم کرده. نیازهای فیزیولوژیکی و امنیت را در رده پایین و نیازهای اجتماعی، احترام و خودشکوفایی را در رده بالا قرار داده است. این طبقه‌بندی

از آن جهت انجام شد که نیازهای رده بالا در درون فرد ارضا می‌شوند، در حالی که نیازهای رده پایین اصولاً به وسیله عوامل برونی ارضا می‌گردند.

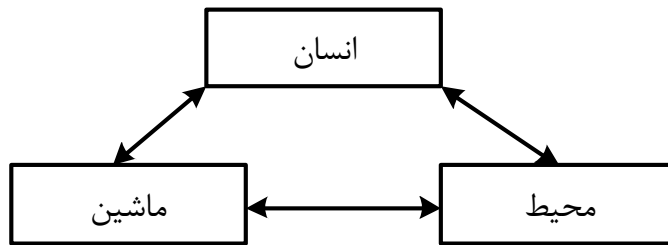
نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران:

هوایمای نظامی در ایران، در ابتدای امر، علیه منازعات و در نهایت تحکیم قدرت حکومت مرکزی به کار گرفته شد و در چارچوب تکوین ارتش نوین (در زمان پهلوی اول) تعداد فراوانی هوایمای نظامی از کشورهای آلمان، فرانسه روسیه و انگلستان خریداری شد. طرح‌های گسترده‌ای نیز برای ساخت هوایما در داخل کشور اجرا شد. بر این مبنا با دریافت امتیاز از کارخانجات سازنده خارجی، « کارخانجات شهپاز » در نیروی هوایی اقدام به تولید هوایمای آموزشی از نوع «تایگرموس» و هوایمای جنگی «آداکس» و «هایند» کرد. تا شروع جنگ جهانی دوم توانست صاحب ۴۰۰ فروند هوایما از ۱۸ مدل گوناگون از چهار کشور شود و ۸ پایگاه نیز در اختیار داشته باشد. پس از پایان جنگ بین‌الملل دوم و در زمان حکومت پهلوی دوم فعالیت‌های نیروی هوایی مجدداً از اواسط سال ۱۳۲۵ خورشیدی آغاز گردید و با خرید هوایماهای جدید از انگلستان و آمریکا روند تکوین این نیرو به سوی عصر جت آغاز شد و در ظرف ۳۰ سال (تا قبل از انقلاب اسلامی) به پیشرفته‌ترین جنگنده‌های جهان نظیر هوایمای جنگنده بمب افکن اف-۴ (فانتوم) و هوایمای شکاری رهگیر تامکت مجهز و به یکی از قوی‌ترین نیروهای هوایی جهان تبدیل شد.

انقلاب شکوهمند اسلامی و پیامد آن قطع رابطه با آمریکا، سپس وقوع جنگ تحمیلی و محاصره اقتصادی تغییرات عمده‌ای در وضعیت گذشته نیروی هوایی بوجود آورد. از یکسو تلفات جنگ تحمیلی، تحریم و ممانعت قدرت‌ها خصوصاً غرب در فروش سلاح و قطعات یدکی به ایران و از سوی دیگر تقویت نیروهای هوایی همسایگان موازنه قدرت را تغییر و سپس حضور نظامی آمریکا در منطقه مجموعاً شرایطی را بوجود آورد که طراحان عملیات نهجا را با نیازهای ویژه‌ای مواجه نمود. در نتیجه چاره‌ای جز تلاش برای ساخت در داخل و یا روی آوردن به مقدرات بازار وجود نداشت. بنابراین پس از پایان جنگ تحمیلی نیروی هوایی برای تکمیل ناوگان‌های پروازی خود اقدام به خرید هوایماهای جنگنده از بلوک شرق نمود. هوایماهای سوخو ۲۴ و میگ ۲۹ از روسیه و هوایماهای اف ۷ از چین وارد به ایران شد و مرهمی بر زخم‌های هشت سال دفاع مقدس شدند.

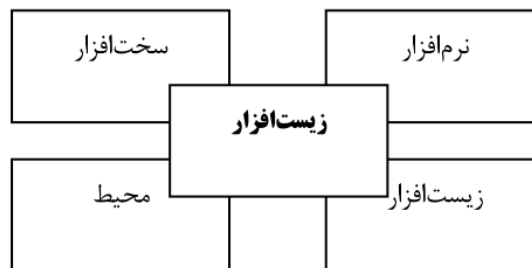
مدل‌های سنتی و رایج در زمینه تشریح بروز سوانح هوایی:

تحقیق معتبر بر مبنای یک نظریه یا مدلی خاص، تشریح مشکلی را که برای توسعه سازمان ضروری است، تسهیل می‌سازد. برای سالیان متمادی مدل سه‌گانه، جهت تشریح عوامل مؤثر در بروز رویدادها و سوانح هوایی استفاده می‌گردید. عوامل این مدل به صورت کلی، شامل انسان، محیط و ماشین دیده شده است و هر کدام با امکان تأثیرگذاری یکسان در مدل طراحی گردیده‌اند. ذیلاً مدل سه‌شاخگی در قالب شکل، ارائه شده است. (مروی‌نام، ۱۳۹۰: ۱۵)



شکل ۳: مدل سه شاخگی بروز سوانح

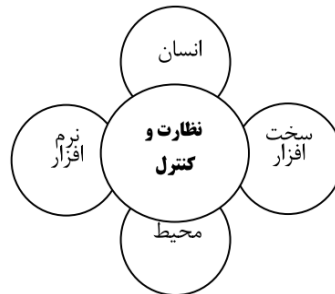
مدل دیگری که محتویات متفاوت عوامل انسانی را به خوبی نشان می‌دهد مدل جعبه‌ای است که در سال ۱۹۷۲ میلادی در قالب عبارت شیل ارائه شده است. این مدل از مفاهیم نرم افزار، سخت افزار، محیط و زیست افزار تشکیل شده است. با ایجاد تغییراتی در مدل مذکور در سال ۱۹۷۵ میلادی، مدل امروزی آن ارائه گردید.



شکل ۴: مدل shell در بروز سوانح

با بررسی‌های انجام شده توسط تیمی از اساتید و دانش‌آموختگان رشته سوانح هوایی در دانشگاه هوایی شهید ستاری مدل سمنان (سخت‌افزار، محیط، نرم‌افزار، انسان و نظارت و کنترل)، به عنوان مدل بهینه شده قبلی معرفی گردیده است که توانسته اشکالات مدل قبلی را برطرف نماید. در این مدل نیز نقش عوامل انسانی به وضوح قابل تشخیص می‌باشد. (هزاوی، ۱۳۸۴: ۳۸)، با عنایت به

موارد بالا می‌توان گفت که منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت یا شکست می‌باشد. سوال اساسی اینجاست که دلایل افت انگیزه چیست و چگونه می‌توان آن را کنترل و مهار کرد؟ در این راستا نیاز است به توضیح مختصری از نظریه‌های انگیزشی پرداخته شود (همان، ۴۴)



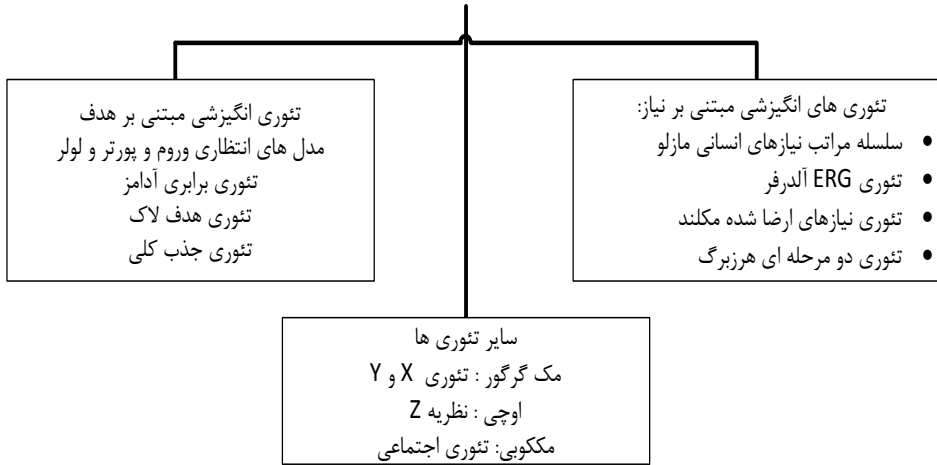
شکل ۵: مدل سمنا (منبع: تیمی از اساتید و دانش‌آموختگان رشته سوانح هوایی در دانشگاه هوایی شهید ستاری)

نخستین نظریه‌های انگیزش:

دهه ۱۹۵۰ میلادی یکی از دوره‌های بسیار پربار، از نظر مفاهیم انگیزش بود. در این دهه سه نظریه ویژه ارائه شد که اگرچه از نظر اعتبار و اعتماد مورد حمله‌های بسیار شدید قرار گرفت، ولی به‌نظر می‌رسد، توانسته باشد به بهترین شکل انگیزه کارکنان را توجیه نمایند. این‌ها عبارتند از نظریه سلسله مراتب نیازها، نظریه X و Y و نظریه انگیزش بهداشت. از آن زمان تا کنون توضیحات و توجیه‌های بسیار معتبر و قابل-اعتمادی در باره انگیزش شده است ولی به دو دلیل باید، نخست آن سه نظریه را توضیح دهیم:

- اول آنکه آنها سنگ زیربنای نظریه‌هایی هستند که در این سال‌ها ارائه شده است.
- در مرحله عمل و در سازمان‌ها، مدیران برای توجیه انگیزه کارکنان خود از این نظریه‌ها و اصطلاحات فنی مربوط به آن استفاده می‌کنند.

۰۰۰ تا ۱۹۰۰ میلادی (روشهای اولیه قبل از قرن بیستم - زور و تهدید کارگران)
 ۱۹۰۰ تا ۱۹۴۰ میلادی (تیلور و مدیریت علمی)
 ۱۹۴۰ تا امروز (۲۰۰۰) نهضت روابط انسانی



شکل ۶: نظریه‌های انگیزش

مروری بر تئوری‌های انگیزش و سیر تاریخی

- انواع طرح‌های انگیزشی:

طرح‌های انگیزشی متنوع است. برخی از آنها فردی بوده، برخی گروهی و بعضی در سطح سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد:

- طرح‌های انگیزشی فردی:

طرح‌های انگیزشی فردی در جهت بهبود بهره‌وری فردی می‌باشد. این نوع طرح‌ها متعدد است. هر سازمانی می‌تواند با توجه به نوع کار از آنها استفاده نماید. دو نمونه از این طرح‌ها به شرح زیر است:

الف) طرح پرداخت دستمزد بر حسب تعداد تولید: این طرح از قدیمی‌ترین و عمومی‌ترین طرح‌های انگیزشی است. بر اساس آن، میزان دریافتی یک کارگر به تعداد قطعات تولید شده یا تعداد کار مورد نظر انجام شده بستگی دارد. میزان پرداخت به کارگر به تعداد اقلام تولید شده در یک واحد زمانی معین، مانند ساعت یا روز وابسته می‌باشد. بنابراین در واحدهای تولیدی می‌توان از آن طرح استفاده نمود که اغلب قطعات یک کالا را جدا از یکدیگر تولید کند.

ب) طرح پرداخت دستمزد طبق استاندارد از قبل تعیین شده: در اجرای این طرح، مدت زمان صرف شده برای کار انجام شده (ستاده) با زمان استاندارد تعیین شده، مقایسه می‌گردد و براساس

آن، حقوق پرداخت می‌شود. در صورت کاهش زمان کار و افزایش تولید، افزایش حقوق وجود خواهد داشت.

- طرح‌های انگیزشی گروهی:

هر طرح انگیزشی فردی می‌تواند برای گروه به‌کار رود. یعنی دو یا بیشتر کارکنان بر اساس عملکرد ترکیبی حقوق دریافت کنند. اما برای مشاغلی که گروهی انجام می‌شود و تعیین سهم هر یک از کارکنان مشکل است طرح‌های انگیزشی گروهی یا در سطح واحد به‌کار گرفته می‌شود. این روش، احساس همکاری و تعاون در بین کارکنان ایجاد می‌کند، علاوه بر آن، گروه می‌تواند بر افراد، بهتر تأثیر گذارد و با بهره‌وری و استاندارد بالاتر توافق نماید.

در این روش حتی آموزش بر مبنای شغل آسان‌تر و بهتر صورت می‌گیرد. زیرا هر عضو تمایل دارد به اعضای دیگر کمک کند تا در شغل خود پیشرفت نماید. البته مسأله‌ای که در این طرح پیش می‌آید، این که میزان دریافتی یک شخص تحت تأثیر رفتار سایرین در گروه می‌باشد.

طرح‌های انگیزشی سازمانی:

طرح‌هایی که در سطح کلی سازمان به‌کار گرفته می‌شود و تمام کارکنان از آنها سهم می‌شوند، طرح‌های سازمانی نامیده می‌شود. این طرح‌ها ممکن است بر اساس افزایش بهره‌وری سازمان، کاهش هزینه‌های تولید یا بهبود سودآوری باشد.

- خدمات

- مسکن

- تجهیزات و تأسیسات

- شرایط فیزیکی محیط کار

رضایت شغلی:

عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌توانند ایجادکننده رضایت شغلی در افراد باشند. چه بسا تنها نبود یک عامل از مجموع این عوامل می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهم‌ترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است. (سایپنگتون، ۱۳۷۹: ۲۰۶)

در این باره کلین اظهار می‌دارد عواملی که در انتخاب شغل دخالت دارند با عواملی که باعث موفقیت می‌شوند متفاوت‌اند. این خود سؤال مهمی است که برای موفقیت در شغل خاصی، چه نوع شخصیتی مناسب است؟ چون که فرد می‌خواهد با انتخاب شغل متناسب با شخصیت خود احساس ارزشمندی، عزت نفس، تعالی و والایش کند. اغلب اوقات به لحاظ خودخواهی‌ها، افراد می‌خواهند ابتداء برای خود و سپس برای جامعه احساس ارزشمندی کنند. از اینرو دیده شده است که اگر کسی در شغلی احساس رضایت درونی، ارزشمندی و مفید بودن نکند، طولی نمی‌کشد که آن شغل را رها کرده به دنبال شغل دیگری می‌رود. به‌طور مثال لازمه شغل معلمی یا پرستاری داشتن حوصله فراوان است. حال اگر شخصی از این صفت برخوردار نباشد، مسلماً نمی‌تواند معلم یا پرستار موفق شود. (به‌پژوه، ۱۳۷۷: ۲۴)

برای این که شخص کارش را خوب انجام دهد، موفق شود و از کارش لذت ببرد باید رضایت شغلی پیدا کند. پس باید دید در چه صورت رضایت شغلی به دست می‌آید.

مردم علاوه بر احتیاج‌های فیزیولوژیک، دارای یک عده نیازهای اجتماعی نیز هستند که ارضای آن‌ها گاهی به اندازه ارضای احتیاجات فیزیولوژیک اهمیت دارد. سازگاری شغلی در صورتی ممکن خواهد بود که این نیازهای اجتماعی نیز ارضاء شوند و آن‌ها عبارتند از:

الف- پول: هر کارگر یا کارمند باید در مقابل کاری که انجام می‌دهد پول بگیرد و میزان آن باید در حدودی باشد که هر کس آن کار را انجام بدهد می‌گیرد. ولی هرگز نباید این پول، شخصیت او را پایین بیاورد. زیرا پول در عین حال که از عوامل اساسی زندگی به‌شمار می‌رود، اما شخصیت کارمند مهم‌تر و با ارزش‌تر از پولی است که به او پرداخت می‌شود.

ب- امنیت: امنیت شغلی یعنی این که شخص بدانند کاری را که در دست دارد، سال‌ها ادامه خواهد داد. همچنین کارکنان نیازمندند که کار سالم انجام بدهند. امنیت شغلی، گاهی از عامل پول هم مهم‌تر است زیرا شخص علاقمند است کارش دایمی باشد هر چند مزدی که می‌گیرد، چندان زیاد نیست. همین احتیاج به امنیت شغلی است که بعضی از مردم را به سوی کارهای دولتی و دست کشیدن از کار آزاد وادار می‌کند.

ج- شرایط مساعد کار: مردم دوست دارند در یک محیط تمیز و آراسته کار کنند. هر قدر محیط کار جالب و خوشایند باشد، بازده کار بیشتر خواهد شد.

د- فرصت پیشرفت: عامل مؤثر دیگر در رضایت شغلی این است که هر کارمند یا کارگر اطمینان داشته باشد که فرصت پیشرفت همیشه برایش وجود دارد و او می‌تواند با ایجاد شرایط لازم و روشن در خود از قبیل مهارت بیشتر به درجات بالا ارتقاء یابد و از حقوق زیاد بهره‌مند باشد.

ه- روابط شخصی: مردم علاقمندند با افرادی کار کنند که میان ایشان محبت متقابل حکمفرماست. هر کارگر یا کارمند علاقمند است که همکارانش دوستان مهربان او باشند و نیز مورد محبت مدیرش قرار بگیرد و همواره نظر او را درباره خودش بداند. همچنین، مدیر به پیشرفت کارمند یا کارگرس توجه کند و حتی این توجه خود را به او بگوید.

و- هماهنگی با استعداد شخص: شخص وقتی از کارش لذت خواهد برد و راضی خواهد شد که با استعدادهای بدنی و عقلی وی متناسب باشد. در صورتی که کار از لحاظ استعداد ذهنی لازم در حد افراد عادی باشد، اگر شخص هوشمند یا تیزهوش را به آن کار بگمارند به زودی احساس ملالت و خستگی و سرانجام نفرت خواهد کرد و شخصی که از لحاظ سطح هوش در درجات پایین است نیز نخواهد توانست از عهده آن کار برآید و از رضایت شغلی لازم محروم خواهد شد.

ز- هماهنگی با رغبت: فرد از انجام کاری که دوست دارد لذت می‌برد و موفقیت بیشتری به دست می‌آورد. البته ممکن است شخص ابتدا کاری را که مورد علاقه‌اش نیست به ناچار به عهده بگیرد ولی به تدریج در اثر کسب مهارت و احساس موفقیت، احتمال زیاد هست که نسبت به آن شغل رغبت پیدا کند.

ح- مهارت: مهارت در یک حرفه نیز در تأمین رضایت شغلی بسیار مؤثر است و اگر گروهی از معلمان از شغل معلمی ناراضی هستند غالباً به علت ضعف مهارت ایشان است زیرا چنان‌که باید و شاید با فنون و روش‌های خاص این شغل آشنا نشده‌اند.

ط- خستگی: همه مردم مدتی بعد از انجام کار احساس خستگی می‌کنند و این خستگی بر بازده شخص اثر می‌گذارد از اینرو باید در هر کار مساله خستگی و تأثیر آن را در شخص و کارش در نظر گرفت. علاوه بر این‌ها شرایط و خصایص محیطی کار و وسایل آن نیز در فردی که آن کار را انجام می‌دهد مؤثرند. مثلاً روشنایی زیاد یا ضعف نور باعث خستگی شخص می‌شود. اتاق یا ساختمان کثیف نیز نفرت کارمند را برمی‌انگیزد و بازده کارش را کاهش می‌دهد. سر و صدا نیز به خصوص برای کارهای فکری مضرند و علاوه بر افزایش خستگی اثر بسیار نامطلوبی در فعالیت‌های ذهنی و بازده آن‌ها می‌گذارند. (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۰: ۷۵۵) همانطور که گفته شد نیازهای

فرد، محرک و برانگیزاننده او در اقدام به کار جهت رفع این نیازها می‌باشد. اما چرا برخی از مردم بیشتر از دیگران کار می‌کنند؟ توانایی و انگیزش هر دو در این میان نقش مهمی بازی می‌کنند و با وجود انگیزش، افراد فعالیت بیشتری انجام می‌دهند. وی انگیزش را میل کار کردن تعریف می‌نماید و از دیدگاه او کار باید بتواند برخی از نیازهای افراد را برآورده سازد. اگر هدفی برای فرد از ارزش و اهمیت بیشتری برخوردار باشد فرد برای دستیابی به آن فعالیت بیشتری انجام خواهد داد. تا حدی که همتایان بااستعدادتر را از میدان بدر کند. (رابینز، ۱۳۸۶: ۹۸) کوهلن معتقد است اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضاء شوند هرچه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود. (ساعتچی، ۱۳۷۲: ۲۴) وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال لازم و ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود ادامه حرفه برایش ملامت‌آور خواهد بود. ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد می‌شود. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضاء آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود.

هپاک رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی تعریف می‌کند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد با تأکیدی که بر عوامل مختلف از جمله درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط کار و فرآورده‌های اشتغال در زمان‌ها ی متفاوت دارد. به طرق گوناگون احساس رضایت از شغلش می‌نماید. نویسنده فوق‌الذکر تلقی شغلی را با رضایت شغلی مقایسه نموده است. طرز تلقی شغلی عبارت است از عکس‌العمل فرد نسبت به جنبه‌ای از کارش و مجموعه طرز تلقی‌های فرد نسبت به جوانب مختلف حرفه‌اش رضایت شغلی او را تشکیل می‌دهد. (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۲: ۱۲۴)

بخشی از رضایت شغلی از مقایسه شرایط واقعی کار با انتظارات از کار و بخش دیگر از طرز تلقی افراد نسبت به کار حاصل می‌شود. پس در محیط کار طرز تلقی‌های فرد می‌تواند عاملی برای ایجاد انگیزه و رضایت باشد. در واقع طرز تلقی میزان احساس مثبت فرد نسبت به هدف یا موضوع خاص می‌باشد. همانطور که قبلاً گفته شد ادراک فرد از شغلش بهتر از شغل بوده و طرز تلقی فرد

از شغل باید در طراحی شغل و انگیزش مدنظر باشد. کینز برگ و همکاران رضایت شغلی را به دو نوع تقسیم می‌نمایند. اول رضایت بیرونی که از دو منبع حاصل می‌شود. یکی احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال و فعالیت به دست می‌آورد و نیز لذتی که بر اثر مشاهده یا انجام برخی مسؤلیت‌های اجتماعی به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به دست می‌آید. دیگر رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر است. از جمله این عوامل می‌توان شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش و نوع کار و روابط موجود میان کارگر و کارفرما را ذکر نمود. ضمناً رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. (همان، ۱۳۷۲: ۱۲۴)

روش‌شناسی

نوع تحقیق برمبنای دستاورد و نتیجه تحقیق، از نوع کاربردی است یعنی نتایج آن می‌تواند مبنای عمل و تصمیم‌گیری در نیروی هوایی و ستادهای برتر قرار گیرد. روش تحقیق، از نوع پیمایشی، توصیفی-تحلیلی است. چون محقق نه تنها در یک مرحله از فرآیند انجام کار به شناسایی و توصیف عوامل کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی می‌پردازد، بلکه تأثیرات متغیر مستقل (عوامل ملموس و ناملموس تأثیرگذار) بر متغیر تابع (انگیزه و در نهایت سوانح و رویدادهای پروازی) نیز پرداخته و راهبردهای مقابله با آنها را نیز پیشنهاد داده است. همچنین این تحقیق برمبنای نوع داده‌های موردنیاز، با رویکرد آمیخته (کمی و کیفی) انجام شده است. در این تحقیق، داده‌های لازم با استفاده از دو روش مطالعه کتابخانه‌ای و مطالعه میدانی، جمع‌آوری شده‌اند. در روش کتابخانه‌ای از ابزار فیش‌برداری و همچنین ثبت‌برداری و در روش میدانی از ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر را، دانشجویان ورودی سال تحصیلی ۹۳-۹۲ دانشگاه عالی دفاع ملی و دانشگاه فرماندهی و ستاد به تعداد ۱۰۰ نفر تشکیل داده‌اند که تمام زوایای تحقیق را با پاسخ‌گویی صحیح به سؤالات تحت پوشش قرار دهند و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۵ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین گردیدند از آن جهت این جامعه آماری مورد توجه قرار گرفته که به باور محقق، اکثر آنها تجربیات ارزنده‌ای در این زمینه دارند و به بیان دیگر معرفت نسبت به معرفت ارجا و اجلا می‌باشد. از آنجایی که داده‌های این تحقیق دارای مقیاس فاصله‌ای بوده و میانگین پذیر می‌باشند، لذا برای تعیین اندازه نمونه از تخمین فاصله‌ای میانگین و فرمول کوکران استفاده شده است.

$$n = \frac{NZ_a^2 P(1-P)}{(N-1)d^2 + Z_a^2 P(1-P)}$$

$$n = \frac{100 \times 1/96^2 \times 0/24}{99 \times 0/02 + 1/96^2 \times 0/24} = \frac{92/20}{3/68} = 25$$

با ضریب اطمینان ۹۵٪ از طریق جدول مربوطه محاسبه شده است. که مقدار آن $1,96$ می‌باشد، واریانس جامعه آماری از روی تحقیق انجام گرفته شده از قبل تعیین شده است. در این تحقیق پس از مشخص شدن شاخص‌های متغیر که پایه‌های سؤال‌های پرسش‌نامه را تشکیل می‌داد و همچنین پس از تلخیص داده‌های به دست آمده، اقدام به تهیه پرسش‌نامه گردید. یک پرسش‌نامه با تعدادی سوال بسته و یک سوال باز طراحی گردید. سوال‌های بسته با استفاده از طیف لیکرت و مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری شد و تأثیرات عوامل مختلف ملموس و ناملموس بر انگیزه خلبانان و کارکنان فنی به صورت تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات انجام گردید و شناخته شد. در انتها جهت نشان دادن همپوشانی داده‌های حاصل از منابع، تحلیل نهایی انجام شد. به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه، ابتدا ۱۲ نسخه پرسش‌نامه تهیه و جهت تعیین اعتبار به کارشناسان پروازی و امور فنی داده شد. سپس اصلاحات لازم بر اساس راهنمایی‌ها انجام گرفته در پرسش‌نامه اعمال و مجدداً نسخه تصحیح شده به تعداد دیگری از کارشناسان و متخصصین واگذار گردید و سپس مورد بهره‌برداری قرار گرفت. به منظور تعیین اعتبار پرسش‌نامه، تعداد ۲۵ نسخه پرسش‌نامه تأیید شده به دانشجویان در مراکز مذکور در سطور بالا داده شد و برای افزایش اعتبار پرسش‌نامه با طرح مجدد سؤال‌ها به گونه‌ای دیگر و در زمانی دیگر از اطلاعات مشترک چندین استاد پرواز و فنی با تجربه استفاده گردیده است و سپس با استفاده از نرم‌افزار تحلیل داده‌های پژوهشی پایایی آن‌ها اندازه‌گیری شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق:

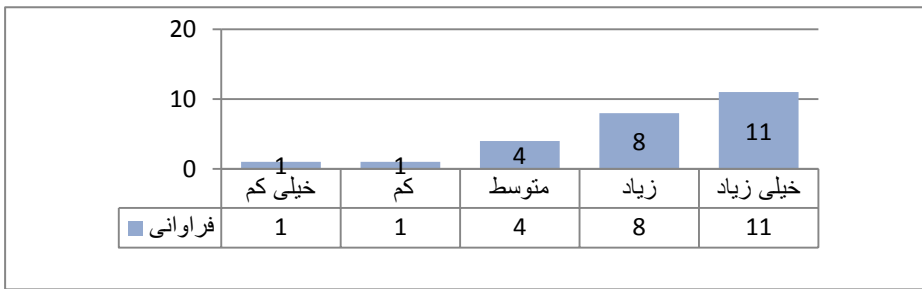
فرضیه اول: احتمالاً عوامل ملموس (میزان حقوق و به‌کارگیری وسایل و تجهیزات قدیمی و فرسوده) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی آجا می‌شود.

الف) تعریف فرضیه‌ها:

فرض صفر: احتمالاً عوامل ملموس (میزان حقوق و به‌کارگیری وسایل و تجهیزات قدیمی و فرسوده) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی آجا نمی‌شود.

فرض مقابل: احتمالاً عوامل ملموس (میزان حقوق و به‌کارگیری وسایل و تجهیزات قدیمی و فرسوده) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی آجا می‌شود.

جدول ۱: توزیع فراوانی مربوط به پاسخ‌های مطرح شده در شاخص‌های فرض اول



(ب) توصیف: با توجه به جداول و نمودار فوق، نتایج حاصله مبین این مطلب است که از تعداد ۲۵ نفر پرسش‌شوندگان (جامعه نمونه) به طور میانگین تعداد ۱۱ نفر گزینه خیلی زیاد، ۸ نفر گزینه زیاد، تعداد ۴ نفر گزینه متوسط تعداد ۱ نفر گزینه کم و تعداد ۱ نفر گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند.

بنابراین نتایج حاصله بیانگر این واقعیت است که ۷۶٪ افراد جامعه نمونه (اکثریت مطلق) معتقدند که عوامل ملموس (میزان حقوق و به‌کارگیری وسایل و تجهیزات قدیمی و فرسوده) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌شود. می‌توان میانگین و واریانس داده‌های فوق را به صورت زیر محاسبه کرد:

$$\mu_{\bar{x}} = \frac{\sum_{i=1}^k f_i x_i}{n} = \frac{102}{25} = 4/08$$

میانگین:

$$\sigma^2 = \frac{\sum_{i=1}^N f_i (x_i - \bar{x})^2}{n} = \frac{27/84}{25} = 1/1136$$

واریانس:

$$\sigma = \sqrt{\sigma^2} = 1/055$$

انحراف معیار:

(ج) آزمون فرضیه اول:

در این پژوهش جهت بررسی تصادفی نبودن پاسخ‌های نمونه آماری فرضیه‌های تحقیق از آزمون کای-مربع (آزمون خی دو) استفاده شده است.

جدول ۲: محاسبه آماره آزمون فرضیه اول

$(fo_{ij} - fe_{ij})^2$ fe_{ij}	مجذور انحراف از میانگین $(fo_{ij} - fe_{ij})^2$	انحراف از میانگین $fo_{ij} - fe_{ij}$	فراوانی مشاهده‌شده مورد انتظار fe_{ij}	فراوانی مشاهده‌شده fo_{ij}	رتبه	$\frac{f_{ij}}{n}$
۷/۲	۳۶	۶	۵	۱۱	خیلی زیاد	۱

۲	زیاد	۸	۵	۳	۹	۱/۸
۳	متوسط	۴	۵	-۱	۱	۰/۲
۴	کم	۱	۵	-۴	۱۶	۳/۲
۵	خیلی کم	۱	۵	-۴	۱۶	۳/۲
	جمع	۲۵	۲۵	-	-	۱۵/۶

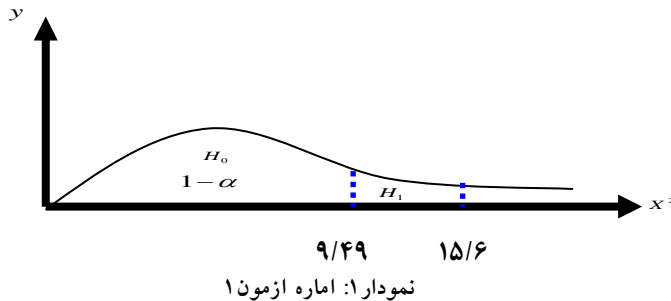
فراوانی مورد انتظار: $fe_{ij} = \frac{\sum fo_{ij}}{n} = \frac{25}{5} \Rightarrow fe_{ij} = 5$

آماره آزمون:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(Fo_i - Fe_i)^2}{Fe_i} = 15/6 \quad df = r - 1 = 4 \quad \alpha = 0/05$$

نقطه بحرانی: $\chi^2_{\alpha,df} = \chi^2_{0.05,4} = 9/49$

$\chi^2 = 9/49$ مقدار بحرانی ، $\chi^2 = 15/6$ محاسبه شده (آزمون)



(د) تصمیم گیری:

با توجه به مقدار بحرانی و مقدار آماره آزمون به دست آمده در بالا، از آنجا که آماره آزمون با درجه آزادی ۴ و سطح معنی دار ۰/۰۵، در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد و از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است، لذا فرضیه صفر رد و فرضیه ادعا تأیید می‌گردد، بنابراین عوامل ملموس (میزان حقوق و به‌کارگیری وسایل و تجهیزات قدیمی و فرسوده) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی

نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌شود. چون χ^2 نشان دهنده آن است که بین دو صفت متغیر بستگی وجود دارد، برای محاسبه شدت آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{15/6}{15/6 + 25}} = \sqrt{0/3842} = 0/6198$$

یعنی شدت ضریب همبستگی (ضریب توافقی) بین عوامل ملموس (میزان حقوق و به‌کارگیری وسایل و تجهیزات قدیمی و فرسوده) و کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران به میزان ۰/۶۱۹۸٪ بوده است.

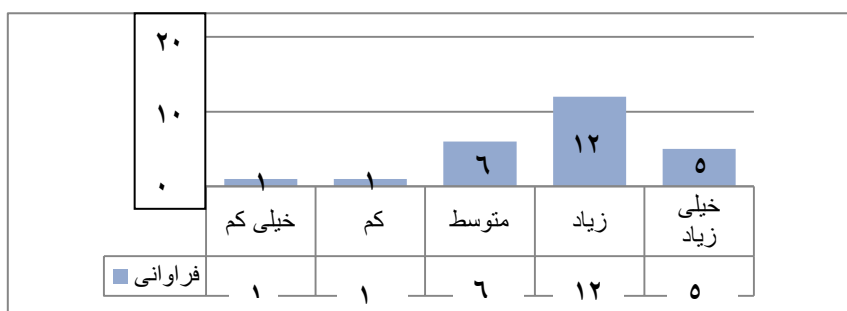
فرضیه دوم: احتمالاً عوامل ناملموس (عدم ارزش‌گذاری به طبقه‌بندی لیدری و لول‌بندی و عدم حفظ منزلت و ارزش‌های اجتماعی) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نهجا می‌شود.

الف) تعریف فرض‌ها:

فرض صفر: احتمالاً عوامل ناملموس (عدم ارزش‌گذاری به طبقه‌بندی لیدری و لول‌بندی و عدم حفظ منزلت و ارزش‌های اجتماعی) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نهجا نمی‌شود.

فرض مقابل: احتمالاً عوامل ناملموس (عدم ارزش‌گذاری به طبقه‌بندی لیدری و لول‌بندی و عدم حفظ منزلت و ارزش‌های اجتماعی) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نهجا می‌شود.

جدول ۳: توزیع فراوانی مربوط به پاسخ‌های مطرح شده در شاخص‌های فرضیه دوم



ب) توصیف: با توجه به جداول و نمودار فوق، نتایج حاصله مبین این مطلب است که از تعداد ۲۵ نفر پرسش‌شوندگان (جامعه نمونه) به طور میانگین تعداد ۵ نفر گزینه خیلی زیاد، ۱۲ نفر گزینه زیاد، تعداد ۶ نفر گزینه متوسط، تعداد ۱ نفر گزینه کم و تعداد ۱ نفر گزینه خیلی کم را انتخاب نموده‌اند.

بنابراین نتایج حاصله بیانگر این واقعیت است که ۶۸٪ افراد جامعه نمونه (اکثریت مطلق) معتقدند که عوامل ناملموس (عدم ارزش‌گذاری به طبقه‌بندی لیدری و لول‌بندی و عدم حفظ منزلت و ارزش‌های اجتماعی) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نهجا می‌شود. می‌توان میانگین و واریانس داده‌های فوق را به صورت زیر محاسبه کرد:

$$\mu_{\bar{x}} = \frac{\sum_{i=1}^k f_i x_i}{n} = \frac{94}{25} = 3/76 \quad \text{میانگین:}$$

$$\sigma = \sqrt{\sigma^2} = 0/9506 \quad \text{واریانس:}$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum_{i=1}^N f_i (x_i - \bar{x})^2}{n} = \frac{22/59}{25} = 0/9036 \quad \text{انحراف معیار:}$$

در این پژوهش جهت بررسی تصادفی نبودن پاسخ‌های نمونه آماری فرضیه‌های تحقیق از آزمون کای-مربع (آزمون خی دو) استفاده شده است. جدول ۴: محاسبه آماره آزمون فرضیه دوم

$(fo_{ij} - fe_{ij})^2$ fe_{ij}	مجدور انحراف از میانگین $(fo_{ij} - fe_{ij})^2$	انحراف از میانگین $fo_{ij} - fe_{ij}$	فراوانی مورد انتظار fe_{ij}	فراوانی مشاهده شده fo_{ij}	رتبه	ردیف
۰	۰	۰	۵	۵	خیلی زیاد	۱
۹/۸	۴۹	۷	۵	۱۲	زیاد	۲
۰/۲	۱	۱	۵	۶	متوسط	۳
۳/۲	۱۶	-۴	۵	۱	کم	۴
۳/۲	۱۶	-۴	۵	۱	خیلی کم	۵
۱۶/۴	-	-	۲۵	۲۵	جمع	

فراوانی مورد انتظار:

$$fe_{ij} = \frac{\sum fo_{ij}}{n} = \frac{25}{5} \Rightarrow fe_{ij} = 5$$

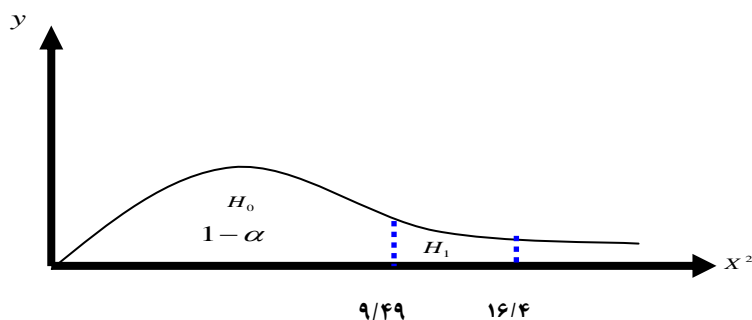
آماره آزمون:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(Fo_i - Fe_i)^2}{Fe_i} = 16/4 \quad df = r - 1 = 4 \quad \alpha = 0/05$$

نقطه بحرانی:

$$\chi_{\alpha, df}^2 = \chi_{0.05, 4}^2 = 9/49$$

$\chi^2 = 9/49$ مقدار بحرانی ، $\chi^2 = 16/4$ محاسبه شده (آزمون)



نمودار ۲: آماره آزمون ۲

ج) تصمیم گیری:

با توجه به مقدار بحرانی و مقدار آماره آزمون بدست آمده در بالا، از آنجا که آماره آزمون با درجه آزادی ۴ و سطح معنی دار ۰/۰۵، در ناحیه H_1 قرار می‌گیرد و از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است، لذا فرضیه صفر رد و فرضیه ادعا تأیید می‌گردد، بنابراین عوامل ناملموس (عدم ارزش‌گذاری به طبقه‌بندی لیدری و لول‌بندی و عدم حفظ منزلت و ارزش‌های اجتماعی) باعث کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌شود. چون χ^2 نشان دهنده آن است که بین دو صفت متغیر بستگی وجود دارد، برای محاسبه شدت آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} = \sqrt{\frac{16/4}{16/4 + 25}} = \sqrt{0/3961} = 0/629$$

یعنی شدت ضریب همبستگی (ضریب توافقی) بین عوامل ناملموس (عدم ارزش‌گذاری به طبقه‌بندی لیدری و لول‌بندی و عدم حفظ منزلت و ارزش‌های اجتماعی) و کاهش انگیزه خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران به میزان ۰/۶۲۹٪ بوده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد:

الف - نتیجه‌گیری

نیروی هوایی در صحنه عملیات به دلیل خصائص ذاتی نیروی ارزشمندی است که بعد از جنگ بین‌الملل دوم همواره یک پای ثابت نبردهای مشترک بوده است. این نیروی ابزار مدار دارای تجهیزات با ارزش و گرانقیمتی است که نیروهای مسلح هزینه‌های سنگینی برای عملیاتی نگه داشتن این تجهیزات، هواپیماها و جنگ‌افزارها پرداخت می‌نماید. بدلیل بالا بودن هزینه هواپیماهای شکاری و وسایل نگهداری و تعمیر، تربیت و آموزش خلبانان جنگنده و کارکنان فنی، قطعاً سوانح و رویدادهای دلخراش باعث پایین آمدن توان رزمی این نیرو خواهد شد.

یکی از عوامل سانحه‌آفرین که مربوط به کارکنان فنی و خلبانان شکاری می‌شود نبود انگیزه در میان آنان است و نتایج حاصل از این تحقیق و تجزیه و تحلیل آماری گویای این مطلب است که در نیروی هوایی انگیزه‌های داخلی کارکنان جای خود را به انگیزه‌های خارجی می‌دهد و دلسردی از شغل در میان خلبانان شکاری و همچنین کارکنان فنی باعث وقوع سوانح زیادی شده است که در نهایت هواپیما و خلبان از دست رفته‌اند. در میان این عوامل سانحه‌زا، بعضی از عوامل، قابل کنترل هستند و با مدیریت صحیح و ایجاد انگیزه در میان کارکنان نیروی هوایی می‌توان از وقوع سوانح جلوگیری کرد که محقق در این تحقیق به دو عامل محسوس و ملموس و دو عامل نامحسوس اشاره کرد که احیاً آنها برای مدیران زیاد سخت نیست.

الف - پیشنهادها

تصمیم‌گیری جدی در ستادهای برتر در مورد ارتقاء حقوق و مزایای خلبانان و کارکنان فنی نیروی هوایی.

تهیه و خرید هواپیماهای جدید از کشورهای دارای این فناوری پس از برداشته شدن تحریم‌های اقتصادی و ایجاد روابط با دیگر کشورها.

ارزش‌گذاری مجدد به میزان پرواز خلبانان جنگنده و احیاً طبقه‌بندی لیدری و همچنین لول‌بندی کارکنان فنی و ایجاد انگیزه مضاعف در میان آنان.

- احیاً منزلت و ارزش اجتماعی خلبانان و کارکنان فنی نه‌جا با واگذاری تسهیلات و امکانات

مناسب به آنها. دعوت از خلبانان برای بیان کردن خاطرات زیبای پروازی در صدا و سیما و

ساختن فیلم‌های متعدد در خصوص دل‌آوری‌ها و پروازهای سخت این غیور مردان.

فهرست منابع:

- افجه، سید علی اکبر، مبانی فلسفی و تئوری های رهبری و رفتار سازمانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها(سمت)، چاپ ششم، ۱۳۸۸
- به‌پژوه، احمد، (۱۳۷۷) چه کسی، با چه نوع شخصیتی، کدام شغل را انتخاب می‌کند؟، تهران، سازمان انجمن اولیاء و مربیان، چاپ سوم.
- رابینز، استیفن پی، (۱۳۸۶) مبانی رفتار سازمانی، مترجمان: پارسائیان، علی، اعرابی، سید محمد، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ نوزدهم.
- رضائیان، علی، (۱۳۸۰)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، سمت، چاپ دوم.
- ساینکتون، اندرو؛ بهداشت روانی، حمیدرضا حسین شاهی برواتی، تهران، نشر روان، ۱۳۷۹، چاپ اول، ص ۲۰۶. (به‌پژوه، ۱۳۷۷: ۲۴)
- شعاری‌نژاد، علی‌اکبر؛ روان‌شناسی عمومی، تهران، توس، ۱۳۷۰، چاپ چهارم، ص ۷۵۶ و ۷۵۵.
- مروی نام محمد رضا، بخشنده محمد، خیراندیش مهدی، الگوی عوامل موثر در بروز سوانح هوایی، نشریه علمی-پژوهشی مهندسی هوانوردی، سال سیزدهم، شماره دوم، پاییز ۹۰
- نادری، میثم، (۱۳۹۰)، دستمزد و مزایای جانبی، تهران، سمت.
- هزاوه‌یی، سیدمحمد مهدی، صمدی علی، (سال هفتم، بهار و تابستان ۱۳۸۴)، بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه خدمتی کارکنان اجرایی استان همدان، فصلنامه اصول بهداشت روانی، شماره ۲۵
- هافمن، کارل و دیگران؛ (۱۳۷۹)، روان‌شناسی عمومی (از نظریه تا کاربرد)، تهران، سمت.

