

تبیین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مؤثر بر بهبود عملکرد خلبانان شکاری (مورد مطالعه: یکی از پایگاه‌های هوایی)

بهنام گلشاهی^{۱*}

حامد جعفرپور همدانی^۲

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

باور مشترک صاحب‌نظران حوزه منابع انسانی بر آن است که استفاده مطلوب از سرمایه‌های انسانی، متکی به تدوین و پیاده‌سازی راهبردها و اقداماتی در حوزه کیفیت زندگی کاری است که برای صیانت جسم، روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان ضروری می‌باشد. در این بین، خلبانان شکاری که از نقش ویژه‌ای در اجرای عملیات‌های پشتیبانی هوایی در نیروهای مسلح برخوردارند نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشند و عملکرد آنان به تبیین و بکارگیری مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بستگی دارد. از این رو، پژوهش حاضر در پی تبیین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری تأثیرگذار بر بهبود عملکرد خلبانان شکاری مبتنی بر روش اکتشافی با رویکردی کاربردی بوده است. گردآوری داده‌ها به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شده است. جامعه آماری شامل اساتید خلبان شکاری می‌باشند که دارای بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت، حداقل مدرک کارشناسی ارشد و دارای مشاغل رده بالای فرماندهی یا ستادی بوده‌اند. نمونه آماری به روش هدفمند قضاوتی انتخاب و فرآیند مصاحبه تا مرحله اشباع نظری داده‌ها ادامه پیدا کرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش تحلیل مضمون انجام شد. نتایج پژوهش منتج به تبیین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری خلبانان شکاری گردید که در سه حوزه کلی، "نظام جبران خدمات شایسته محور"، "محیط کاری تسهیل‌گر"، و "تعادل زندگی-کار" دسته‌بندی گردید. در پایان نیز پیشنهاد گردید که به منظور بهبود عملکرد خلبانان شکاری، بایستی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری که در این پژوهش شناسایی گردیدند، مورد توجه فرماندهان و مدیران پایگاه‌های هوایی قرار گیرند.

واژگان کلیدی

کیفیت زندگی کاری، بهبود عملکرد، خلبانان شکاری، پایگاه‌های هوایی، تحلیل مضمون.

^۱ استادیار مدیریت منابع انسانی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دفاعی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: B.Golshahi@casu.ac.ir



مقدمه

پیشرفت‌های گسترده علم و فناوری در آغاز هزاره سوم، تحولات عظیمی را در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی پدید آورده است. سازمان‌ها نیز از این امر مستثنی نبوده و به منظور بقاء در چنین محیط متلاطم و پیچیده، ناگزیر به بازبینی سیاست‌ها، راهبردها، اهداف، برنامه‌ها و ... شده‌اند (Audenaert & et al, 2021). درمیان این دگرگونی‌ها که صحنه مدیریت سازمان‌ها را دستخوش تحول نموده است، موقعیت منابع انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. امروزه کارکنان به‌عنوان سرمایه اصلی و تعیین‌کننده برای دستیابی به اهداف سازمان می‌باشند و به هر میزان فناوری توسعه بیشتری پیدا می‌کند، نیاز بیشتری به سرمایه انسانی قابلیت‌محور خواهد بود (De Almeida & et al, 2019).

در شرایط فعلی، سازمان‌های پیشرو با نگاه راهبردی به سرمایه انسانی، بیش‌ازپیش از ابزار کیفیت زندگی کاری برای ارتقای سطح رضایت شغلی کارکنان و توسعه عملکرد آنان بهره می‌برند (Dhamija & et al, 2019). بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است (González-Baltazar & et al, 2015). بر این اساس استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقداماتی است که برای صیانت جسم و روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان به عمل می‌آید (دامغانیان و گلشاهی، ۱۳۹۵). اقداماتی که شامل امکانات رفاهی، درمانی، امنیت شغلی، طراحی شغلی، اهمیت شغلی، توسعه و پیشرفت شغلی، آموزش و به‌سازی و مواردی از این قبیل می‌باشد، مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود (پورنگ و همکاران، ۱۳۹۹). از آنجا که بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیمی وجود دارد، از این‌رو، حیات مجدد بخشیدن به کارکنان، از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری، کلید موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود (محمدی، ۱۳۹۸). لیز و کرنز (۲۰۰۵) بهبود کیفیت زندگی کاری را برای سازمان‌ها امری ضروری می‌دانند و براین باورند کیفیت زندگی کاری، موجب حفظ و نگهداری کارکنان و ارتقای سطح عملکرد آنان می‌شود (مهدی‌زاده اشرقی و ایلکا، ۱۳۸۸). ریچاردسون (۲۰۰۰) نیز معتقد است کیفیت زندگی کاری یکی از رویکردهای بهبود عملکرد است که موجب همسویی کارکنان و سازمان می‌گردد (Cagnin & et al, 2018).

در این بین، در سازمان‌های نظامی، نیروی انسانی که در مناطق مختلف جغرافیایی برای حراست از تمامیت ارضی و حفظ امنیت کشور مستقر می‌باشد، باید دارای ویژگی‌های برجسته از جمله قابلیت، ظرفیت، تحرک ذهنی و همچنین تطابق‌پذیری خود با محیط باشد (پورنگ و

همکاران، ۱۳۹۹). هریک از ویژگی‌های یادشده می‌تواند یکی از شاخص‌های مربوط به کارآمدی و اثربخشی را در ساختار نظامی و حوزه‌های عملیاتی تحقق بخشد. در نظام جمهوری اسلامی، قوام اصلی نیروهای مسلح بر سرمایه انسانی استوار است. اگرچه نقش تسلیحات و تجهیزات و فناوری پیشرفته در اقتدار و پیروزی در جنگ انکار ناپذیر است، اما وجود نیروی انسانی بانگیزه، مؤمن، شهادت‌طلب، باکیفیت و کارآمد به‌عنوان مهم‌ترین عامل کسب موفقیت در صحنه نبرد می‌باشد (سنجری و همکاران، ۱۳۹۹). از این‌رو، عملکرد سرمایه‌های انسانی در نیروهای مسلح، با توجه به حساسیت بالا برای اجرای مأموریت و اهداف سازمانی، بیش از سایر سازمان‌های دولتی و غیردولتی برجسته می‌باشد و ضروری است که در راستای ارتقای آن از هرگونه ابزاری بهره برد.

در بین کارکنان نیروهای مسلح، جایگاه خلبانان شکاری از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. خلبان، فرمانده هواپیمایی است که میلیون‌ها دلار ارزش دارد. به همین دلیل باید آمادگی کامل را برای احراز این مسئولیت داشته باشد و این آمادگی برای انجام مأموریت بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا اعتقاد محوری بر آن است که خلبانان باید برای انجام مأموریت خطیر نظامی از انگیزه بالایی برخوردار باشند و به منزلت اجتماعی (اعتبار شغلی) آنان توجه ویژه‌ای گردد. این درحالی است که امروزه از یک‌سوی تحریم‌های اقتصادی متعددی علیه کشورمان اعمال گردیده است، که اثرات آن بر معیشت و منزلت اجتماعی کاملاً نمایان می‌باشد، و از سوی دیگر، عدم تناسب حقوق و مزایا با سیر صعودی تورم، اغلب کارکنان نیروهای مسلح و به‌ویژه خلبانان را با چالش‌هایی مواجه ساخته است. در عین حال، محیط کاری و جنبه‌های فیزیکی و روانی آن نیز نقش قابل توجهی در عملکرد خلبانان شکاری دارد. در این بین، بررسی‌های انجام شده بر روی دلایل اشتباهات فردی خلبانان که منتج به شکل‌گیری سوانح پروازی در سالیان اخیر شده است بیانگر این واقعیت است که محیط کاری استرس‌زا و تنش‌آفرین، فشار روانی بالای شغلی، عدم تأکید بر هویت شغلی و سازمانی، فقدان امنیت شغلی و آسودگی خاطر، عدم ارتباطات اثربخش بین خلبانان با فرماندهان، تجهیزات و وسایل فرسوده و قدیمی، عدم زیباسازی محیط فیزیکی، فقدان توجه به بهداشت روانی فردی و خانوادگی و ... از جمله مهم‌ترین دلایل پایین بودن سطح عملکرد خلبانان شکاری در سوانح پروازی بوده‌اند که ضرورت تبیین مؤلفه‌های زندگی کاری خلبانان شکاری که در عملکرد آنان مؤثر می‌باشد را دو چندان می‌سازد.

در چنین شرایطی، ضروری است تا فرماندهان به منظور برون‌رفت از چالش‌های یاد شده بالا، با تأکید بر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، نسبت به ارتقاء سطح انگیزشی آنان اقدام نمایند تا این اقدامات منتج به بهبود عملکرد خلبانان در اجرای مأموریت‌های واگذاری گردد. در نتیجه

این پژوهش بر آن است تا به تبیین مؤلفه‌های کیفیت‌زندگی کاری مؤثر بر بهبود عملکرد خلبانان شکاری در یکی از پایگاه‌های هوایی نیروهای مسلح بپردازد تا شناخت فرماندهان نسبت به مؤلفه‌های ارتقاء دهنده عملکرد خلبانان شکاری را افزایش داده و اقدامات لازم در این حوزه به عمل آید. در عین حال، نگاهی به تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که، اگرچه تاکنون در برخی از تحقیقات داخلی و خارجی به نقش کیفیت‌زندگی کاری در بهبود عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی و غیردولتی اشاره شده است اما در رابطه با سازمان‌های نظامی و به‌ویژه خلبانان شکاری، تحقیقی صورت نپذیرفته است. بنابراین در راستای پوشش خلأ تحقیقاتی موجود، پژوهش با این سؤال اصلی آغاز می‌شود: مؤلفه‌های کیفیت‌زندگی کاری مؤثر بر عملکرد خلبانان شکاری کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه‌های تجربی پژوهش

کیفیت زندگی کاری

جمع‌بندی از ادبیات ارائه شده در سالیان اخیر در حوزه کیفیت زندگی کاری ما را به این درک مشترک می‌رساند که کیفیت زندگی کاری را می‌توان در دو مفهوم تعریف کرد: الف) تعریف عینی^۱ از کیفیت‌زندگی کاری که عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان مانند: میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دوره‌های آموزشی، تفویض اختیار و ... ب) تعریف ذهنی^۲ از کیفیت‌زندگی کاری، عبارت از تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اخص می‌باشد. به تعبیر دیگر کیفیت‌زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلفی مشابه، ویژگی خاص خود را دارد (محمدی، ۱۳۹۸).

در تعریف کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (Ehliar & Wagner, 2016). با وجود تفاوت در برداشت‌ها، تحقیقات نشان می‌دهد که برخی از شاخص‌های کیفیت زندگی کاری در اغلب جوامع مشترک هستند که از آن جمله می‌توان به حقوق و مزایا، خدمات رفاهی، بیمه بازنشستگی و مواردی از این قبیل اشاره کرد که دانشمندان متعددی آن‌ها را به عنوان اجزای کیفیت زندگی کاری معرفی کرده‌اند (Remegio & et al, 2021; Audenaert & et al, 2021; Dhamija & et al, 2019; Noor & Abdullah, 2012; مهدی‌زاده اشراقی و الیکا، ۱۳۸۸).

¹ Objective

² Intrinsic

در عین حال می‌توان نظریه‌های مربوط به کیفیت‌زندگی کاری را به‌صورت زیر خلاصه نمود:

(۱) **نظریه هارولد کنتز**^۱: هارولد کنتز اعتقاد دارد یکی از جالب‌ترین روش‌های برانگیختن کارکنان برنامه کیفیت‌زندگی کاری است. کیفیت‌زندگی کاری نه تنها یک نگرش و روش گسترده در مورد توسعه شغلی است، بلکه زمینه‌ای میان رشته‌ای از پژوهش و عمل است که روانشناسی و توسعه سازمانی، نظریه انگیزش، رهبری و روابط صنعتی را به هم پیوند می‌دهد (Beh & Idris, 2006).

(۲) **نظریه لاولر**^۲: لاولر از کیفیت‌زندگی کاری برای افزایش مشارکت کارکنان در امور سازمان استفاده می‌نماید. به‌نظر وی کیفیت‌زندگی کاری دارای شاخص‌های مهم‌تری همچون ساختار مشترک، قرارداد، اهداف، جدایی مذاکرات دسته‌جمعی از برنامه‌ها با پروژه‌های اشتراکی آزمایشی، برنامه‌های آموزش کیفیت‌زندگی کاری، سطوح تغییر و تسهیل‌کنندگی است (Lees & et al, 2005).

(۳) **نظریه ورتر**^۳: به اعتقاد وی یکی از رایج‌ترین روش‌های مورد استفاده برای افزایش برنامه‌های کیفیت‌زندگی کاری، رویکرد مشارکت کارکنان می‌باشد. این روش از چندین شیوه سیستماتیک فرعی تشکیل گردیده است که طی آن کارکنان می‌توانند بر تصمیماتی که بر آن‌ها و بر روابطشان با سازمان اثر می‌گذارد دخالت نمایند. احساس مسئولیت کارکنان با به‌کارگیری این روش افزایش یافته، حتی گاهی اوقات ممکن است این احساس در ایشان به وجود آید که مالک تصمیماتی می‌باشند که در اخذ آنان مشارکت نموده‌اند. به عقیده وی برای موفق بودن در پروژه‌های کیفیت‌زندگی کاری باید به آن به‌عنوان چیزی بیش از چند تکنیک سیستماتیک نگریست. بنابراین آن باید جزئی از فرهنگ سازمانی باشد. از نظر ورتر برای ایجاد همکاری در کارکنان از پنج روش دوایر کنترل کیفی، تیم‌سازی، سیستم‌های اجتماعی-فنی و گروه‌های کاری مستقل در امور می‌توان استفاده نمود (Nayak & et al, 2018).

(۴) **نظریه مورتون**: اهم شاخص‌های کیفیت‌زندگی کاری که مورتون تعیین کرده است عبارتند از: حقوق و مزایا، جدول زمانی کاری، ماهیت شغل، جنبه‌های فیزیکی شغل، جنبه‌های نمادی داخل و خارج شغل و عوامل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر زندگی است (سینگ هونجن، ۱۳۹۲).

¹ Harold conts

² Lawler E

³ Werther W.B

۵) **نظریه توماس تاتل**^۱: تاتل کیفیت زندگی کاری را در چهار مقوله خلاصه کرده است:

الف) امنیت و ایمنی که شامل امنیت شغلی، ایمنی جسمی و روانی است.

ب) مساوات و منصفانه بودن حقوق و مزایا.

پ) زمینه پرورش و وجود فرصت پرورش مهارت‌ها و یادگیری مستمر.

ت) دموکراسی^۲ و مشارکت داشتن در تصمیم‌گیری (عقیلی، ۱۳۹۷).

۶) **نظریه ریچارد والتون**^۳: والتون در تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری هشت متغیر اصلی

را به عنوان هدف ارتقاء کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد. نکته مهمی که باید

مورد توجه قرار گیرد آن است که همه این متغیرها با یکدیگر ارتباط دارند. این متغیرها عبارت‌اند

از: (برگرفته از خدادادی، ۱۳۹۸؛ چلیبی، ۱۳۹۵)

۱- پرداخت منصفانه و کافی^۴: منظور پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب

پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار می‌باشد. منظور از جبران خدمت

منصفانه و کافی این است که به کارکنان سازمان حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون

سازمانی و بیرون سازمانی از آن استنباط گردد و کارکنان هنگام مقایسه خود با

سایر هم‌رديف‌هایشان در درون و بیرون از سازمان احساس ضرر و زیان نکنند.

۲- محیط کاری ایمن و بهداشتی^۵: منظور ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز

تعیین ساعات کار منطقی است. همچنین محیط کاری بایستی اثرات آلودگی را که

می‌تواند تاثیر معکوسی بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار به‌جای گذارد،

کاهش دهد. به تعبیری دیگر ایمنی و بهداشت کاری، برقراری ساعات کار معقول و شرایط

فیزیکی کاری شامل شرایط فیزیکی و ایمنی کاری دارای حداقل خطر و ایجاد محدودیت‌های

سنی برای اشتغال به کار می‌رود.

۳- تامین فرصت رشد و امنیت مداوم^۶: به معنای فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی،

فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تامین امنیت درآمد و

اشتغال می‌باشد. این امر از طریق بهبود توانایی‌های فردی فرصت‌های پیشرفت، امنیت شغلی

و امنیت درآمد و اطمینان خاطر از اشتغال پایدار تامین می‌گردد.

¹ Thomas C. Tuttle

² Democracy

³ Richard Walton

⁴ Adequate and Fair compensation.

⁵ Safe and Healthy Working conditions.

⁶ Opportunity for continued Growth and Security.

۴- قانون‌گرایی در سازمان کار^۱: منظور، فراهم بودن زمینه آزادی بیان و بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی می‌باشد. این متغیر در قالب امیدواری به رعایت انصاف و ضابطه‌مندی در ارتقاء شغلی، آزادی سخن (حق ابراز مخالفت با نگرش‌های سرپرست در سازمان بدون هرگونه واژه از جانب وی)، محفوظ بودن حق واکنش در برابر همه مسائل شامل اختصاص دستمزد، پاداش‌ها و امنیت شغلی و اطمینان خاطر از عدم وجود تبعیض در مورد جنسیت و قومیت و مذهب و اعتقادات عنوان می‌شود.

۵- وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۲: به چگونگی برداشت (ادراک) کارکنان در مورد مسؤلیت اجتماعی سازمان اشاره دارد. در زمینه وابستگی اجتماعی زندگی کاری مباحث زیادی مطرح شده است. بدین ترتیب که نقش‌های سودمند اجتماعی سازمان و اثرات صدمات اجتماعی و فعالیت‌های آن به گونه‌ای فزاینده از مسائل اصلی کارکنان شده است. بر همین اساس چنین برداشت می‌شود که سازمان‌هایی که مسؤلیت اجتماعی خود را احساس نمی‌کنند موجبات حقیر شمردن ارزش کار و حرفه کارکنانشان که مبنایی برای احساس نیاز عزت‌نفس آنها است را فراهم می‌آورند.

۶- فضای کلی زندگی^۳: این مؤلفه به برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود، مربوط می‌باشد. ایجاد وابستگی مستقیم‌تر کار به فضای کل زندگی از طریق برقراری مفهوم تعادل بین وقت کارکنان در محل کار و وقت او برای خانواده‌اش می‌تواند به میزان زیادی تعادل میان کار و زندگی فرد را ایجاد نماید. همچنین تعیین شرح وظایف شغلی و شرایط احراز آن تأثیر خوبی بر روحیه کارکنان و ترسیم مسیر ارتقاء شغلی خواهد داشت.

۷- یکپارچگی و انسجام در سازمان کار^۴: این موضوع شامل حذف ارزش حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود. عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس و ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان و آزادی افراد در بیان ایده‌ها و احساساتشان در قالب تشکلهای صنفی و به وجود آوردن زمینه مشارکت فکری و عملی شاغلین در وضع مقررات مواردی هستند که به ایجاد یکپارچگی سازمانی کمک می‌کند.

¹ Constitutionalism in the Work Organization.

² Social Relevance of Work life

³ Total Life Space

⁴ Social integration in the Work Organization

۸- توسعه قابلیت‌های انسانی: به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره دارد. هدف این متغیر آن است که فرصت کسب مهارت‌ها و آموزش‌ها را به وجود آورد و در عین حال زمینه هماهنگ شدن پرسنل با ماموریت‌ها، اهداف، برنامه‌ها و استراتژی‌های سازمان را در جهت تأمین نیازهای فرد و سازمان به وجود آورد.

لازم به یادآوری است در این رهیافت، نظریه ریچارد والتون که تقریباً در قیاس با سایر نظریه‌های اشاره شده در بالا، بر جنبه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری تأکید داشته است، به عنوان مبنای نظری برای طراحی سؤالات مصاحبه در نظر گرفته شده است.

عملکرد کارکنان

آرمسترانگ عملکرد را این چنین تعریف کرده است: دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آن‌ها تعیین شده است. این تعریف علاوه بر این که در ارتباط با ستاده‌ها و بروندها است، نشان می‌دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و همچنین نتایج حاصله می‌باشد. بنابراین عملکرد را می‌توان به عنوان رفتار تلقی کرد (آرمسترانگ، ۱۳۹۵). عملکرد فرد معیار میزان موفقیت فرد در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (Sheel & et al, 2012).

ارزیابی عملکرد فرایندی است که بوسیله آن کارکنان در فواصل معین و بطور رسمی، مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرند. همچنین طی آن سازمان نحوه عملکرد منابع انسانی، وظایف و مسؤلیت‌های محوله آنان را مورد بررسی و سنجش قرار می‌دهد (چلیبی، ۱۳۹۵). بعلاوه فرایندی است که به وسیله آن یک مدیر رفتارهای کاری نیروی انسانی را از طریق سنجش و مقایسه آن‌ها با معیارهای از پیش تنظیم شده ارزیابی می‌کند، نتایج حاصله را ثبت می‌نماید و آن‌ها را به اطلاع نیروی انسانی سازمان می‌رساند. از این رو، ارزیابی عملکرد بر حسب تعریف رسمی عبارت است از فرایند منظم سنجش عملکرد و ارائه بازخورد (خدادادی، ۱۳۹۸).

رابینز عملکرد را در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی مورد مطالعه قرار می‌دهد و با بیان عوامل مؤثر بر عملکرد در سه بخش فردی، گروهی و سازمانی به بیان مدلی می‌پردازد که به منظور اندازه‌گیری و تعریف عملکرد از آن بهره گرفت.

هرسی و گلداسمیت^۱، مدل اچیو را به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکرد و بوجود آوردن استراتژی‌های تغییر به منظور حل این مشکلات طرح‌ریزی نموده‌اند.

¹ Harsey & Garshall Goldsmith

آنان در تدوین مدل برای تحلیل عملکرد انسانی دو هدف اصلی را در نظر داشتند. تعیین عوامل کلیدی که می‌تواند بر عملکرد فردی کارمندان اثر بگذارند و ارائه این عوامل به‌گونه‌ای که مدیران بتوانند آن‌ها را بکار برند و به خاطر داشته باشند. آنها در آخرین تحقیقات مربوط به متغیرهای مؤثر بر عملکرد دریافته‌اند که هفت عامل بر عملکرد مؤثر است که عبارتند از: توانایی^۱، حمایت^۲، درک نقش^۳، بازخورد عملکرد^۴، انگیزه یا تمایل^۵، سازگاری با محیط^۶ و اعتبار^۷ (ستوده آرنی و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشینه‌های تجربی مرتبط با پژوهش

در این پژوهش برای دستیابی به پیشینه‌های معتبر و مرتبط با قلمرو موضوعی جهت تکمیل مطالعات اکتشافی و غنی‌سازی مبانی نظری پژوهش، منابع مختلف تحقیقاتی مورد بررسی و کاوش قرار گرفت که در جدول زیر به برخی از آنان اشاره شده است:

جدول (۱) پیشینه‌های تجربی پژوهش

| محقق/ان | سال | عنوان پژوهش | نتایج پژوهش |
|------------------|------|--|---|
| رمیگیو و همکاران | ۲۰۲۱ | بررسی اثر کیفیت حرفه‌ای زندگی بر اشتیاق کاری سرپرستان پرستار | یافته‌ها نشان داد که سرپرستان پرستاری باتجربه با مدرک دکتر، سطوح بالاتری از رضایت و مشارکت دلسوزانه و پایین‌ترین سطوح فرسودگی شغلی و استرس آسیب‌زای ثانویه را داشته‌اند. آنان بیان کردند به حداقل رساندن خستگی دلسوزی در میان سرپرستان پرستاری ضروری است، زیرا آنها فرهنگ سازمانی دلسوزی و مشارکت را پرورش می‌دهند. |
| دامیجا و همکاران | ۲۰۱۹ | نقش مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی کارکنان | نتایج این پژوهش نشان داد که ۶۱/۴ درصد از واریانس رضایت شغلی کارکنان صنعت بانکداری هند توسط مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری تبیین شده است. همچنین در بین مؤلفه‌های زندگی کاری، محیط کاری نامناسب اثر منفی بر رضایت شغلی کارکنان داشته است. |

¹ Ability

² Support

³ Understanding

⁴ Feed back

⁵ Willingness

⁶ Environment

⁷ Validity

| نتایج پژوهش | عنوان پژوهش | سال | محققان |
|--|---|------|-----------------|
| این پژوهش در پی آن بوده است که به بررسی اثر توانمندسازی محیط کاری بر تعهد کارکنان بخش سلامت هند با در نظر گرفتن نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بپردازد. یافته‌های مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که کیفیت زندگی کاری در رابطه بین توانمندسازی محیط کاری و تعهد کارکنان نقش میانجی‌گر ایفا نموده است. | توانمندسازی محیط کاری، کیفیت زندگی کاری و تعهد کارکنان بخش سلامت هند | ۲۰۱۸ | نایاک و همکاران |
| کیفیت زندگی کاری بر عملکرد سازمانی در شرکت صنعتی بهپاک تاثیر دارد. کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی در شرکت صنعتی بهپاک تاثیر دارد. همچنین انگیزش سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در شرکت صنعتی بهپاک تاثیر دارد. و کیفیت زندگی کاری با نقش میانجی سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در شرکت صنعتی بهپاک تاثیر دارد. | تأثیر انگیزش سازمانی و کیفیت زندگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کارکنان شرکت صنعتی بهپاک | ۱۳۹۸ | محمدی |
| نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر عملکرد سازمانی کارکنان تاثیر دارد. کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد. تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان تاثیر دارد. همچنین کیفیت زندگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد | بررسی اثر کیفیت زندگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان دخیانیت مازندران | ۱۳۹۸ | خدادادی |
| نیروی انسانی شاغل در سازمان با قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه خود چنانچه به خوبی مورد توجه قرار گیرد، نقش مهم و حساسی را در راستای رضایت‌مندی مشتری از سازمان ایفا خواهد نمود. در این مسیر استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های مختلف، بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند مفید واقع شود | کاوش مدل رابطه کیفیت زندگی کاری کارکنان و مدیریت ارتباط با مشتری: مطالعه موردی آموزش و پرورش ناحیه ۱ چهارمحال و بختیاری | ۱۳۹۷ | عقیلی |
| آن دسته از کارکنانی که به میزان بیشتری از کیفیت زندگی کاری و مولفه‌هایش برخوردار شوند، احتمال بیشتری دارند تا نسبت به آنهایی که از میزان کمتری برخوردار می‌شوند در طبقات بالاتر عملکرد قرار بگیرند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت کیفیت زندگی کاری و مولفه‌هایش همگی می‌توانند | بررسی کیفیت زندگی کاری بر عملکرد کارکنان معاونت تعاون وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی | ۱۳۹۵ | چون چلیبی |

| محقق/ان | سال | عنوان پژوهش | نتایج پژوهش |
|----------------|------|---|--|
| | | | پیش‌بینی کننده معنی داری برای عملکرد هر چه بهتر کارکنان باشند. |
| جبه‌دار و فلاح | ۱۳۹۵ | بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر منزلت اجتماعی در فرماندهی انتظامی استان سمنان | نتایج نشان داد که پنج مؤلفه کیفیت زندگی کاری اعم از؛ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، تامین فرصت رشد و امنیت، پرداخت منصفانه و کافی و فضای کلی زندگی بر منزلت اجتماعی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان تأثیرگذار بوده‌اند. |

نگاهی به پیشینه‌های تحقیقاتی بالا نشان می‌دهد که در سالیان اخیر در پژوهش‌های مختلف به مؤلفه‌های کیفیت‌زندگی کاری اشاره شده است. همچنین در برخی از پژوهش‌های بالا نیز اثر مؤلفه‌های کیفیت‌زندگی کاری برگرفته از نظریه ریچارد والتون در عملکرد سازمان‌های مختلف مورد سنجش قرار گرفته است.

در این تحقیق نیز سعی بر آن شد تا به تبیین مؤلفه‌های کیفیت‌زندگی کاری بر بهبود عملکرد خلبانان شکاری یکی از پایگاه‌های هوایی پرداخته شود. نقطه اشتراک این تحقیق با پیشینه‌های قبلی در استفاده از نظریه ریچارد والتون به عنوان مبنای نظری پژوهش در راستای طراحی سؤالات مصاحبه با خبرگان است. در عین حال، نقطه افتراق این پژوهش در قیاس با مطالعات گذشته آن است که در تمامی تحقیقاتی که به عنوان پیشینه در این تحقیق آورده شده است محققان اثر ۸ مؤلفه کیفیت‌زندگی کاری نظریه ریچارد والتون را در عملکرد کارکنان سازمان خود بررسی نمودند. با این حال، از آن‌جا که جامعه مورد مطالعه این تحقیق خلبانان شکاری هستند که مشغول خدمت در یکی از پایگاه‌های هوایی می‌باشند، با توجه به تفاوت‌های موجود در ماهیت و ساختار این پایگاه به‌عنوان یک سازمان نظامی در مقایسه با سازمان‌های تجاری و غیر نظامی دیگر، در این تحقیق سعی شده است مؤلفه‌های کیفیت‌زندگی کاری خاص خلبانان شکاری بر پایه نظریه والتون تبیین و به احصاء آنان با رویکردی کیفی پرداخته شود. از طرفی در پژوهش‌های اشاره شده بالا، سنجش عملکرد نیروی انسانی سازمان‌های مورد مطالعه عمدتاً بر اساس نظریه هفت مؤلفه‌ای هرسی و گلداسمیت که به اختصار (اچیو) نامیده می‌شود صورت پذیرفته است، اما در این پژوهش به دلیل تفاوت در نحوه عملکرد و مؤلفه‌های خاص شغل خلبان شکاری، عملکرد خلبانان از دو منظر پروازی و مدیریت و فرماندهی مورد توجه بوده است. بنابراین تلاش شده است تا به شناسایی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری که بر عملکرد پروازی و

مدیریتی خلبانان شکاری تأثیرگذار می‌باشند پرداخته شود. از این رو پژوهش حاضر از دو جنبه موضوعی و مکانی در قیاس با سایر مطالعات مشابه دارای نوآوری می‌باشد.

در ادامه به ارائه روش‌شناسی به‌کارگرفته شده برای حل مسأله و پاسخ‌گویی به سؤال پژوهش اشاره شده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از منظر راهبرد اجرای پژوهش، این مطالعه به روش توصیفی از نوع اکتشافی انجام شده است و محقق، اطلاعات مورد نیاز برای حل مسأله پژوهش را با مطالعه اسناد و مدارک و انجام مصاحبه با صاحب نظران، گردآوری و به سؤالات پژوهش پاسخ مناسب داده است. همچنین از منظر روش گردآوری داده، این پژوهش به دو شکل مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت گرفته است. از منظر نوع داده نیز به عنوان یک پژوهش کیفی طبقه‌بندی می‌شود. از منظر مقطع زمانی اجرای پژوهش، مطالعه انجام شده از نوع پژوهش‌های تک مقطعی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش شامل تعدادی از اساتید خلبان شکاری می‌باشند که دارای بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت در سازمان مورد مطالعه، حداقل مدرک کارشناسی ارشد و دارای مشاغل رده بالای فرماندهی و یا ستادی بوده و از آن‌ها در فرایند مصاحبه استفاده به‌عمل آمد. نمونه‌گیری به روش هدفمند قضاوتی و بر مبنای معیارهای یاد شده در سازمان مورد مطالعه انجام شد. حجم نمونه آماری نیز به روش نظری و تا مرحله اشباع نظری داده‌ها محاسبه شده است. به عبارت دیگر، فرایند مصاحبه با خبرگان مذکور تا زمانی ادامه یافت که به اشباع نظری داده‌ها در مرحله مصاحبه رسیده و کدهای جدیدی از مصاحبه‌شوندگان جدید احصاء نشد. با این روش، تعداد ۱۰ نفر از خبرگان شناسایی و در فرآیند مصاحبه مشارکت داده شدند.

ابزار گردآوری داده‌های میدانی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته ۶ سؤالی است. جهت تأمین روایی مصاحبه، در طرح سوال‌ها، محقق سعی نموده است که از عباراتی استفاده نماید که مصاحبه‌شونده به راحتی منظور پرسش را دریابد و قبل از مصاحبه، نظر اساتید راهنما، مشاور و خبرگان این حوزه را در مورد سؤالات دریافت و در آن‌ها لحاظ نموده است. همچنین مصاحبه‌شوندگان نیز از متخصصان و صاحب‌نظرانی انتخاب شده‌اند که در رابطه با عملکرد خلبانان شکاری و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شناخت و تسلط داشته‌اند. در عین حال، برای افزایش پایایی مصاحبه سعی شد تا سؤالات مصاحبه میان چندین مصاحبه‌شونده توزیع شده و پس از کسب پاسخ‌ها، میزان هم‌پوشانی پاسخ‌ها با یکدیگر تعیین گردد و این کار در زمان‌های متفاوتی تکرار شد. همچنین در پایان نیز پایایی عبارتهای بیانی ارائه شده توسط

مصاحبه‌شوندگان به روش پایایی بازآزمون احصا شده است. در این راستا از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، تعداد ۳ مصاحبه برگزیده و هر کدام دو بار در فاصله زمانی ۱۵ روز توسط پژوهشگران کدگذاری شده‌اند. نتایج جدول (۲) بیانگر آن است که کدگذاری عبارت‌های مصاحبه در دو دوره زمانی مختلف بالغ بر ۹۴ درصد شبیه هم بوده است که قابلیت اعتماد فرآیند کدگذاری را مشخص می‌نماید.

جدول (۲) محاسبه پایایی بازآزمون (شاخص ثبات)

| ردیف | مصاحبه‌شونده | تعداد کل کدها | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی بازآزمون (درصد) |
|------|----------------|---------------|---------------|-------------------|------------------------|
| ۱ | مصاحبه شونده ۵ | ۱۷ | ۸ | ۱ | ۹۴/۱۱ درصد |
| ۲ | مصاحبه شونده ۴ | ۱۳ | ۶ | ۱ | ۹۲/۳۰ درصد |
| ۳ | مصاحبه شونده ۷ | ۲۷ | ۱۳ | ۱ | ۹۶/۲۹ درصد |
| کل | | ۵۷ | ۲۷ | ۳ | ۹۴/۷۳ درصد |

همچنین روش تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از ابزار مصاحبه و متون احصاء شده از مطالعه اسناد و مدارک مبتنی بر روش تحلیل مضمون (تماتیک) و بر مبنای کدگذاری باز و دسته بندی متن و تحلیل روابط بین عبارت‌های بیانی، مقوله‌های فرعی و اصلی بوده است که به روش شش مرحله‌ای تحلیل مضمون (تماتیک) کلارک و براون^۱ (۲۰۰۶) و بصورت دستی انجام شده است که مراحل آن به تفکیک در بخش تجزیه و تحلیل داده‌ها ارائه شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان، از روش تحلیل مضمون (تماتیک) که توسط کلارک و براون (۲۰۰۶) استفاده گردید که مراحل آن به شرح زیر ارائه می‌شود:

گام اول (آشنایی با داده‌ها): در مرحله نخست عبارت‌های بیانی حاصل از مصاحبه با خبرگان و همچنین متون احصاء شده از مطالعه اسناد و مدارک جمع‌بندی و پس از چندین مرحله مطالعه و غوطه‌ور شدن در داده‌های احصاء شده، آشنایی نسبی با آنان کسب گردید.

گام دوم (کدگذاری اولیه داده‌ها): در این مرحله تلاش گردید تا به استخراج مفاهیم در طی فرآیند مقوله‌بندی عبارت‌های بیانی و متون پرداخته شود و در ادامه به کدگذاری مفهوم‌ها به روش دستی پرداخته شود. بطورکلی در طی این فرآیند در مجموع از بین عبارت‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان که در طول مصاحبه به آنان اشاره کرده بودند، تعداد ۸۸ عبارت بیانی و از بین

^۱ Clarck & Brun

متون اسناد و مدارک، تعداد ۶۵ عبارت استخراج گردید و کدگذاری آنان صورت گرفت که در ستون عبارت‌های بیانی و متون گزینشی جدول (۳) ارائه شده‌اند.

گام سوم (جستجوی مفاهیم گزینشی): در مرحله سوم که بنام کدگذاری گزینشی نیز معروف می‌باشد تلاش گردید تا با بررسی کدهای اولیه داده شده به هریک از مفاهیم و حذف مفاهیم مشابه، ناقص و نامرتب با موضوع، تعداد مفاهیم گزینشی یا همان مضامین پایه احصاء گردد (مرحله سوم؛ جستجوی تم‌ها). در نهایت در این بخش در کل تعداد ۳۰ مفهوم گزینشی یا مضمون پایه احصاء گردید که در ستون مضامین پایه جدول (۳) ارائه شده‌اند.

گام چهارم (بازبینی مفاهیم): در مرحله چهارم پژوهشگر با انجام بازبینی مجدد در بین مفاهیم گزینشی، تلاش نمود تا به دسته‌بندی مفاهیم (بر اساس محتوا و ظاهر) در قالب دسته‌های کلی‌تر بپردازد (مرحله چهارم؛ بازبینی مفاهیم). مبتنی بر یافته‌های این گام در نهایت تعداد ۹ مورد مقوله فرعی یا مضامین سازمان‌دهنده (جبران خدمات مبتنی بر عملکرد، تطبیق میزان حقوق دریافتی با معیارهای زندگی اجتماعی، اصل برابری در حقوق و مزایا، شرایط روانی محیط کار، شرایط فیزیکی محیط کار، شرایط ایمنی و بهداشت محیط کار، خدمات‌دهی سازمان به کارکنان، داشتن اوقات فراغت کافی، تنظیم برنامه‌های کاری منعطف) ایجاد شد. همچنین به منظور سنجش اعتبار مقوله‌های فرعی استخراج شده، به بازنگری رفت و برگشتی از مرحله اول تا چهارم بر اساس مجموعه داده‌ها پرداخته شد تا اعتبار محتوایی مقوله‌های احصاء شده حاصل گردد.

گام پنجم (تعریف و نام‌گذاری مفاهیم): در مرحله پنجم نیز محقق با اجرای اعمال رفت و برگشتی در میان مقوله‌های فرعی (مضامین سازمان‌دهنده)، در پی دسته‌بندی آنان در مقوله‌های سطح بالاتر (مضامین فراگیر) برآمد. در این راستا با بهره‌مندی از اشرافیت نظری که بر موضوع حاصل گردیده بود، مضامین سازمان‌دهنده در قالب ۳ مضمون فراگیر دسته‌بندی گردیدند. در ادامه با بازبینی ماهیت و محتوای هریک از مقوله‌های فرعی، به نام‌گذاری مضامین فراگیر پرداخته شد. این مضامین اصلی که در واقع مؤلفه‌های اصلی کیفیت‌زندگی کاری خلبانان شکاری می‌باشند عبارتند از ۳ مقوله، نظام جبران خدمات شایسته محور، محیط کاری تسهیل‌گر، و تعادل زندگی-کار.

گام ششم (گزارش‌دهی): مرحله پایانی تحلیل مضمون نیز شامل ارائه گزارش نهایی می‌باشد که در نهایت این بخش منتج به ارائه مؤلفه‌های کیفیت‌زندگی کاری مؤثر در ارتقای عملکرد خلبانان شکاری شد.

در ادامه نحوه کدگذاری باز در تحلیل مضمون و چگونگی دستیابی به مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه در جدول (۳) گزارش گردیده است.

جدول (۳) فرآیند کدگذاری باز در تحلیل مضمون (تماتیک)

| مضامین فراگیر | مضامین سازمان دهنده | مضامین پایه | عبارات های بیانی و متون گزینشی |
|------------------------------|-----------------------------------|--|--|
| نظام جبران خدمات شایسته محور | جبران خدمات مبتنی بر عملکرد | حقوق و دستمزد مبتنی بر عملکرد | <p>(۱) در صورتی که حقوق دریافتی خلبانان مناسب باشد انگیزه و به طبع آن عملکرد آنان ارتقاء می‌یابد.</p> <p>(۲) خلبانان باید لمس کنند که هر اندازه تلاش خود را بهتر و همسو با اهداف سازمان قرار دهند از حقوق بیشتری برخوردار می‌گردند.</p> <p>(۳) کار خوب، پرداخت و مزایای خوب و جالب‌تر از همه کار چالش‌گرایانه ابقاء کننده است.</p> <p>(۴) با تأمین رفاه و حقوق و مزایای بیشتر در مقابل تلاش و کسب بهره‌وری بالاتر، فرهنگ کار و کوشش رایج خواهد شد.</p> <p>(۵) پرداخت حقوق خلبانان می‌بایست با معیارهای عملکردی آن‌ها در این شغل متناسب باشد.</p> |
| | | پاداش مبتنی بر عملکرد | <p>(۶) پاداش‌های دریافتی خلبانان اگر متناسب با عملکرد آن‌ها باشد موجب تشویق و تلاش بیشتر آن‌ها برای انجام بهتر ماموریت‌های واگذاری می‌شود.</p> <p>(۷) ایجاد اطمینان خاطر در نزد خلبانان از اینکه تلاش‌های بیشتر از شرح وظایف آن‌ها از دید فرماندهان مخفی نمانده و بابت آن پاداش مناسب دریافت می‌نمایند موجب ارتقاء عملکرد آن‌ها می‌شود.</p> <p>(۸) پاداش مناسب و متناسب با کار انجام گرفته موجب تشویق خلبانان به انجام امور محوله و ماموریت‌های سازمان می‌گردد.</p> |
| | ارتقائات بر اساس نظام شایسته‌سازی | <p>(۹) یکی از راه‌های جبران خدمات بصورت غیر مالی ارتقائات خلبانان شکاری بر اساس عملکرد شایسته آن‌ها است.</p> <p>(۱۰) خلبان شکاری اگر احساس کند که راه پیشرفت کاری خود با تلاش بیشتر در جهت انجام درست وظایف محوله هموار می‌شود تلاش خود را بیشتر می‌نماید.</p> <p>(۱۱) ارتقاء خلبانان به شغل‌های بالاتر بر اساس نظام شایسته محور منجر به تلاش دیگر خلبانان جهت ابراز توانمندی‌های خود و بهبود و پیشرفت امور می‌گردد.</p> | |
| | تناسب حقوق با توجه به نیاز | <p>(۱۲) با توجه به حساسیت شغل خلبانی شکاری و لزوم تمرکز هواس بسیار بالا در این شغل هر اندازه نیاز مادی خلبانان شناسایی و برطرف گردد این امر بیشتر محقق می‌گردد.</p> | |

| عبارات های بیانی و متون گزینشی | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|---|--|---|---------------|
| <p>(۱۳) عدم امکان و شانس بسیار کم جبران هزینه‌های مالی خانواده از طریق شغل دوم و شرکت در فعالیت‌های مادی، می‌طلبد تا تمامی نیاز مالی خلبانان تنها از طریق حقوق و مزایای پرداختی به سبب انجام وظایف محوله مرتفع گردد.</p> <p>(۱۴) میزان حقوق دریافتی خلبانان باید با هزینه‌های زندگی آن‌ها مطابقت داشته باشد.</p> | <p>خلبانان(مکفی بودن حقوق)</p> | <p>تطبيق میزان حقوق دریافتی با معیارهای زندگی، اجتماعی</p> | |
| <p>(۱۵) آن‌چه در طول این سال‌ها در مورد افزایش حقوق خلبانان کمتر مورد توجه قرار گرفته عدم تناسب میزان افزایش دریافتی خلبانان نسبت به تورم سالیانه و افزایش قیمت‌ها در سطح جامعه است.</p> <p>(۱۶) پیشرفت، رشد و تغییر سریع در جوامع امروزه نیاز به بازنگری سریع و ایجاد تطابق دارد. هر اندازه فاصله فرهنگی و اقتصادی خلبانان با محیط بیرون زیاد شود اثرات نامطلوبی در عملکرد آنان مشاهده می‌شود.</p> <p>(۱۷) خلبان به عنوان یک چهره بارز و شاخص از یک فرد موفق در جامعه در تلاش است که بتواند به توقعات جامعه از خویش جامعه عمل پوشانده و از جایگاه فرهنگی و شخصیتی خود در جامعه دفاع نماید.</p> | <p>تناسب حقوق باتوجه به نوسانات محیطی(اقتصادی، فرهنگی و...)</p> | | |
| <p>(۱۸) خلبان شکاری به عنوان یک فرد با استعداد بالا انتظار دارد که حقوق و مزایایی در حد استعداد خود داشته باشد تا دچار سرخوردگی و ناامیدی نشود.</p> <p>(۱۹) در صورتی که حقوق پرداختی به یک خلبان شکاری متناسب با میزان پتانسیل و استعداد وی نباشد به مرور دچار بی‌انگیزگی شده و این امر فعالیت او را تحت شعاع قرار می‌دهد.</p> | <p>تناسب حقوق با توجه به شایستگی‌های خلبانان(استعداد)</p> | | |
| <p>(۲۰) همه انسان‌ها نسبت ستاده به داده خود را مقایسه می‌نمایند. خلبانان شکاری نیز از این امر مستثنی نیستند. تناسب حقوق و مزایا با میزان سختی و حجم کار انجام شده توسط خلبانان موجب بالا رفتن بهره‌وری آنان می‌گردد.</p> <p>(۲۱) ما باید ببینیم یک خلبان شکاری چه کار می‌کند. چند نفر می‌توانند کار او را انجام دهند. وجودش برای سازمان چقدر ارزش دارد. پاسخ به این سوالات ارزش کار او را مشخص می‌کند. حقوق و مزایای او متناسب با پاسخ به این سوالات باید پرداخت شود.</p> | <p>تناسب حقوق و مزایا با عملکرد خلبان (نسبت ستاده به داده)</p> | <p>اصل برابری در حقوق و مزایا</p> | |

| عبارات های بیانی و متون گزینشی | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|--|--|------------------------------------|----------------------------------|
| <p>۲۲) یک خلبان میزان حقوق و مزایای دریافتی خود نسبت به سایر افراد در سازمان را مورد مقایسه قرار می‌دهد. تناسب این دو موجب رضایتمندی وی و بهبود عملکرد وی می‌گردد.</p> <p>۲۳) من با مساوات مخالفم مساوات یعنی پرداخت عادلانه نه مساوی. به هر کس باید به اندازه‌ای که کار انجام می‌دهد حقوق و مزایا پرداخت گردد.</p> <p>۲۴) هر نفر در سازمان در مقایسه عملکرد خود با سایرین برمی‌آید و امتیازات دریافتی خود را با دیگران نسبت به کار انجام داده شده مقایسه می‌کند.</p> | <p>تناسب حقوق و مزایای خود با فرد دیگری در سازمان</p> | | |
| <p>۲۵) انجام درست نظام پرداخت هماهنگ حقوقی موجب بهبود عملکرد خلبانان می‌شود.</p> <p>۲۶) به نظر من سختی کار خلبانان شکاری در مقایسه با خلبانان کشوری بسیار بیشتر است. عدم تناسب حقوق یک خلبان شکاری با توجه به فشارهای بسیار زیاد متحمل شده در حین انجام ماموریت‌های مختلف اصل برابری در حقوق و مزایا را زیر سوال می‌برد.</p> <p>۲۷) خلبان شکاری حقوق یک خلبان کشوری را می‌بیند برایش این تفاوت سوال است، هر روز قسمتی از وقت خود را صرف جستجوی یافتن جواب برای آن می‌کند.</p> | <p>تناسب حقوق و مزایای خلبانان کشوری با خلبانان نظامی</p> | | |
| <p>۲۸) خلبان شکاری با توجه به حساسیت بسیار بالای کار و لزوم داشتن تمرکز قوی برای انجام امور پروازی نیاز به محیطی آرام و عاری از تنش دارد.</p> <p>۲۹) هر اندازه شرایط زمینی برای یک خلبان مطلوب‌تر باشد توانایی وی برای حل مشکلات و سختی‌های پیش‌رو در پرواز بالاتر می‌رود.</p> | <p>محیط کاری بدون تنش و استرس با رویکرد همکاری متقابل و صمیمی</p> | | |
| <p>۳۰) خلبانان از قدیم دارای احترام در نزد دیگران و حسن شهرت بوده‌اند و خلبانان حاضر به عنوان وارثین آن‌ها همواره در تلاش برای حفظ نام و یاد اساتید خود می‌باشند. کمک به انجام و تسهیل این امر موجب بهبود روحیه خدمتی و ایجاد انگیزه در آنان می‌گردد.</p> <p>۳۱) نظر من این است که علت عمده کسب درآمد هم به جهت کسب احترام است. انسان‌ها اگر هر فعالیت مثبتی انجام می‌دهند در آخر برای این است که در نزد دیگران شایسته احترام باشند. احترام برای آنان حس روانی مطلوب ایجاد می‌کند.</p> | <p>تشخیص سازمانی(احترام، مقام، شهرت، جلب توجه)</p> | <p>شرایط روانی محیط کار</p> | <p>محیط کاری تسهیل‌گر</p> |

| عبارات های بیانی و متون گزینشی | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|--|--|---|---------------|
| <p>(۳۲) خلبانی که عملکرد خوبی از خود به نمایش گذاشته زمانی که مورد توجه و احترام فرماندهی و سایرین قرار می‌گیرد تلاش خود را برای حفظ و افزایش این مهم دوچندان می‌نماید.</p> | | | |
| <p>(۳۳) سلامت فیزیکی خلبان شکاری شرط ضروری برای باقی ماندن در این شغل است. (۳۴) یک حادثه کوچک صلاحیت پروازی خلبانان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. (۳۵) خلبان شکاری نسبت به سایر شغل‌ها و حرفه‌ها در جامعه به سبب لزوم و حساسیت سلامت شاغل از امنیت شغلی پایینی برخوردار است.</p> | <p>امنیت شغلی(آسودگی خلبان در صورت لغو صلاحیت پروازی)</p> | | |
| <p>(۳۶) هر اندازه ارتباط مثبت و محکمی بین فرمانده یگان و خلبانان برقرار باشد کیفیت کار و ایمنی پروازها به سبب افزایش شناخت بیشتر می‌شود. (۳۷) در کشورهای پیشرفته شاغلین مشاغل حساس و پراسترسی مانند خلبانی تحت تست‌های روانی مدام قرار می‌گیرند و روابط آنان در محیط کار به‌طور مداوم کنترل و ارزیابی می‌شود.</p> | <p>ارتباطات مثبت با فرمانده و سایر همکاران</p> | | |
| <p>(۳۸) یکی از طلایی‌ترین و مهم‌ترین حلقه‌های بروز سوانح و رویدادهای هوایی ضریب ایمنی تجهیزات پروازی است. (۳۹) خلبان به عنوان فردی که هزینه هنگفتی برای آن شده است همواره می‌باید تحت مراقبت و نظارت باشد، در مناطق نظامی این امر باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. (۴۰) با بالا بردن ایمنی محیط کار در مواقع جنگ می‌توان این سرمایه‌ها(خلبانان) را حفظ و به‌موقع از آن‌ها بهره جست.</p> | <p>ایمن بودن وسایل و تجهیزات(ارگونومی محیط کار)</p> | | |
| <p>(۴۱) استفاده از رنگ‌های مناسب و طراحی محیط کار متناسب مانع از خستگی و باعث افزایش انرژی در بین کارکنان می‌شود. (۴۲) نور مناسب برای محیط کار علاوه بر حفظ سلامتی کارکنان باعث بالا رفتن بهره‌وری در آنان می‌شود. (۴۳) ارگونومی و زیبایی محیط کار حتی در کابین هواپیماها هم رعایت شده‌است. (۴۴) چیدمان و جایگزینی مناسب و درست آلات دقیق داخل کابین در هواپیماهای غربی نسبت به هواپیماهای شرقی باعث راحتی بیشتر و مورد اقبال قرار گرفتن آن‌ها در انتخاب</p> | <p>محیط کاری زیبا</p> | <p>شرایط فیزیکی محیط کار</p> | |

| عبارات های بیانی و متون گزینشی | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|--|---|---|---------------|
| <p>هواپیما در بین خلبانان است و این امر اهمیت زیبایی و تناسب در محیط کار را به ما گوشزد می‌کند.</p> <p>(۴۵) محیط کاری متناسب، با نور، رنگ و تجهیزات مناسب می‌تواند باعث عدم خستگی و ایجاد شور و نشاط برای یک خلبان که اکثر وقت خود را صرف آموزش و یادگیری می‌نماید بشود.</p> | | | |
| <p>(۴۶) تکنولوژی امروز کارها را راحت‌تر از گذشته کرده است.</p> <p>(۴۷) امنیت پروازها در هواپیماهای مدرن بیشتر شده، استفاده تکنولوژی روز دنیا خطای انسانی را در صنعت هوایی به‌طور چشمگیری کاهش داده است.</p> <p>(۴۸) وجود هواپیماهای پیشرفته باعث بالا رفتن امنیت و کاهش سوانح است.</p> <p>(۴۹) تکنولوژی برای یک خلبان فقط در هواپیمای او خلاصه نمی‌شود. وسایل کمک ناوبری، وسایل آموزشی نظیر شبیه سازها و ... هم در میزان عملکرد او تاثیرگذار است.</p> | <p>امکان استفاده از تکنولوژی روز</p> | | |
| <p>(۵۰) ایمنی و بهداشت یکی از اولویت‌های سازمان‌ها در دنیای امروز است.</p> <p>(۵۱) شما در تاریخ هم که دقت کنید می‌بینید بهداشت جنگجویان اولویت اصلی فرماندهان بوده است.</p> <p>(۵۲) تجربه ثابت کرده است که یک کابین پرواز تمیز شوق پرواز یک خلبان را چند برابر می‌کند. تمیزی یک هواپیما به او ثابت می‌کند که پرسنل نگهداری تمامی تلاش خود را برای آماده‌سازی هواپیمای او بکار برده‌اند.</p> <p>(۵۳) از آن‌جا که ایجاد و حفظ سلامت خلبان در اولویت قرار دارد در ایجاد محیط مناسب حتماً به مسائل بهداشتی محیط نیز باید دقت شود.</p> <p>(۵۴) در دسترس بودن امکانات بهداشتی و رفاهی و همچنین توجه به سلامت و بهداشت یکی از عواملی است که باعث می‌شود فرد احساس کند برای سازمان مطبوعش مهم است.</p> | <p>در دسترس بودن امکانات بهداشتی</p> | <p>شرایط ایمنی و بهداشت محیط کار</p> | |
| <p>(۵۵) سلامت خلبانان شکاری به سبب نوع فعالیت و حساسیت کاری آنان از ابتدا مهم و بسیار مورد توجه بوده‌است.</p> <p>(۵۶) معاینات سالیانه خلبانان و پرسنل پروازی، حضور دائم و همیشگی پزشک هوایی در محیط کار و گردان‌های پروازی نشان از اهمیت موضوع سلامتی در بین خلبانان دارد.</p> <p>(۵۷) بسیاری از سوانح هوایی به سبب سهل‌انگاری و عدم توجه کافی به سلامت پرسنل پروازی به‌وقوع پیوسته است.</p> | <p>بهداشت و سلامت فردی خلبان</p> | | |

| عبارات های بیانی و متون گزینشی | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|---|---|---|--|
| <p>(۵۸) یکی از راه‌های بالا بردن راندمان خلبانان توجه به محیط کار و متناسب سازی محیط گردان‌های پروازی با نوع فعالیت خلبانان است.</p> <p>(۵۹) خلبان آلت که زمان زیادی را در یک فضای بسته با استرس زیاد سپری می‌کند نیاز است محیط کاری متناسبی داشته باشد تا دچار خستگی زودهنگام نشود و در تمام مدت خدمت انرژی خود را حفظ کند.</p> | <p>محیط کاری بهداشتی و متناسب</p> | | |
| <p>(۶۰) بر این باورم که سازمانی مانند نیروی هوایی می‌تواند خدمات رفاهی-تفریحی مناسبی را در اختیار پرسنل قرار دهد تا جبران کمبودهای مالی کارکنان بشود.</p> <p>(۶۱) استفاده از پتانسیل مهمان‌پذیرها و هتل‌ها در سطح نیرو، سالن های ورزشی و استخرها، این‌ها به خلبانان و سایر پرسنل شادابی و نشاط می‌بخشد.</p> <p>(۶۲) شما توجه کنید در تمامی پایگاه‌های ما سالن‌های سینما و نمایش، استخر و سالن‌های ورزشی متعدد وجود دارد، این نشان می‌دهد فراهم کردن و ارائه خدمات رفاهی- رفاهی مهم است.</p> | <p>خدمات رفاهی- تفریحی</p> | | |
| <p>(۶۳) اینکه یک خلبان مطمئن باشد که خانواده وی حتی در صورت نبود او تحت حمایت سازمان‌هایی نظیر بیمه قرار می‌گیرند و کمبودی ندارند او را شجاع‌تر می‌کند.</p> <p>(۶۴) یکی از راه‌های جبران مسائل مالی خلبانان، جبران به‌وسیله حذف هزینه‌هایی همچون هزینه‌های درمان است.</p> <p>(۶۵) دو موضوع توجه به خدماتی نظیر خدمات درمانی، بیمه و بازنشستگی در مورد آن‌ها بسیار حائز اهمیت است.</p> | <p>خدمات درمانی و بیمه</p> | <p>خدمات‌دهی سازمان به کارکنان</p> | <p>تعادل زندگی- کار</p> |
| <p>(۶۶) شما نگاه کنید هر جا در روی زمین خلبان شکاری حضور دارد برای او در آنجا وسایل ورزشی قرار داده‌اند.</p> <p>(۶۷) ورزش علاوه بر حفظ سلامتی باعث شادابی و تمرکز هواس برای خلبانان می‌شود.</p> | <p>پرداخت کمک هزینه برنامه‌های فرهنگی- ورزشی</p> | | |
| <p>(۶۸) به نظر من در دسترس بودن وعده‌های غذایی مناسب برای خلبانان شیفت مهم است.</p> <p>(۶۹) خلبانی که ۵-۶ ساعت در آلت چیزی نخورده حالا ما او را در یک فعالیت شدید مثل پرواز که نیاز به انرژی فراوان دارد قرار می‌دهیم معلوم است که بهره‌وری لازم را ندارد.</p> <p>(۷۰) تهیه و نظارت بر بهبود کیفیت غذاخوری با بهبود جیره غذایی خلبانان شیفت، علاوه بر کمک و حفظ سلامتی</p> | <p>ارائه صبحانه، نهار، شام به خلبانان شیفت</p> | | |

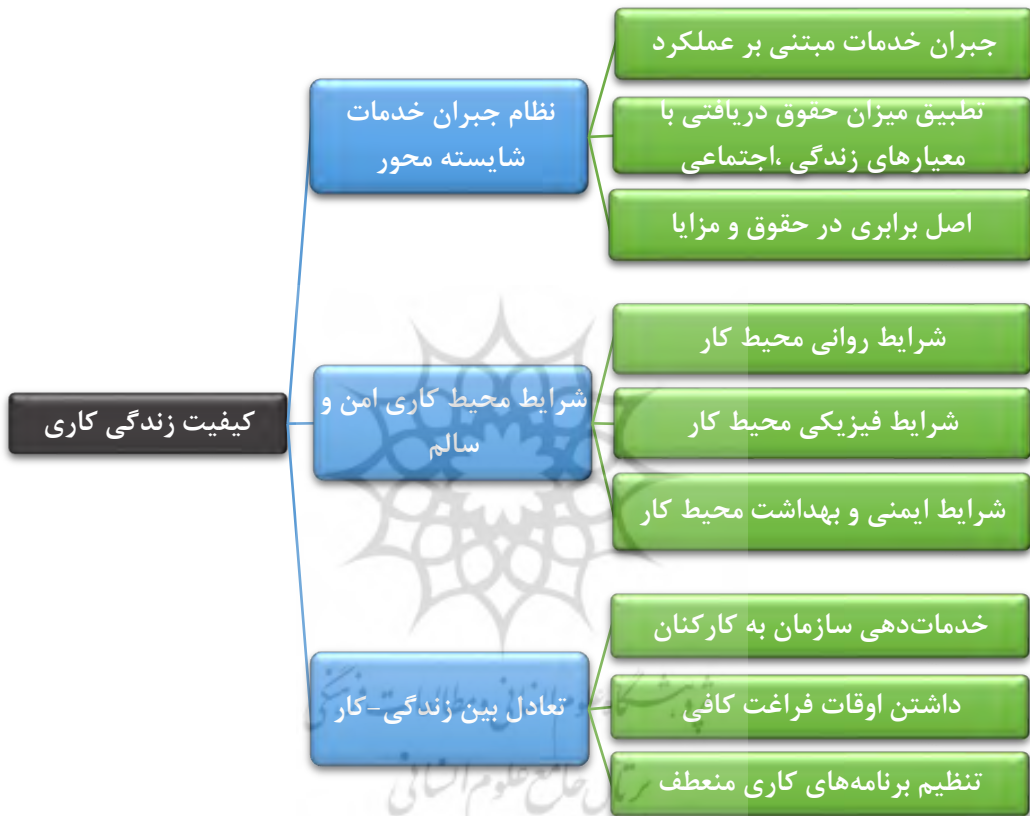
| عبارات های بیانی و متون گزینشی | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|---|--|---|---------------|
| <p>خلبانان موجب افزایش انگیزه و جبران ساعات کاری طولانی برای آن‌ها است.</p> | | | |
| <p>۷۱) مرخصی مهم است. شما تصور کنید یک خلبان هیچ‌گونه مشکل مالی ندارد وقتی نمی‌تواند با حضور خود در خانواده به نیازهای آن‌ها پاسخ دهد پول به چه درد او می‌خورد؟ ۷۲) یکی از انگیزه‌های هر شغل رفع نیاز خود و خانواده است. ۷۳) اعطاء مرخصی در مواقع مورد نیاز و به‌وجودآوردن محیط‌های رفاهی و تفریحی در داخل پایگاه نیز باعث صرفه‌جویی در وقت و هزینه برای آن‌ها می‌شود.</p> | <p>اعطاء مرخصی جهت رفع نیاز خانواده</p> | | |
| <p>۷۴) فرماندهان باید بدانند یک خلبان در زندگی دارای نقش‌های گوناگونی همچون نقش یک پدر، همسر، فرزند و... است. اگر فرصت ایفای نقش‌های دیگر برای او مهیا نباشد نقش او به‌عنوان یک خلبان تحت تاثیر قرار می‌گیرد. ۷۵) یک خلبان به عنوان یک الگو برای فرزندان خود باید فرصت کافی برای با خانواده بودن را داشته باشد. ۷۶) فراهم آوردن فرصتی برای پرداختن به علاقه‌مندی‌های شخصی و بودن در کنار خانواده و فرزندان با اعطاء مرخصی و مسایل از این دست، باعث افزایش میل رضایت افراد می‌شود.</p> | <p>درنظر گرفتن زمان مناسب برای اعضاء خانواده به‌ویژه کودکان</p> | <p>داشتن اوقات فراغت کافی</p> | |
| <p>۷۷) اکثر پرسنل نظامی به سبب دوری از شهر و دیار خود دارای محدودیت‌های فراوان در رفت و آمدهای خانوادگی هستند. این شرایط مخصوصا برای همسران آن‌ها که نظامی نیستند سخت‌تر است. بودن پدر در کنار خانواده مخصوصا در روزهای تعطیل مهم است. ۷۸) یکی دیگر از راه‌های ایجاد تعادل در زندگی-کار خلبانان فرصت استفاده از تعطیلات رسمی است.</p> | <p>امکان استفاده از تعطیلات آخر هفته و تعطیلات رسمی</p> | | |
| <p>۷۹) هر فرد زمانی را برای پرداختن به نیازهای روحی خود و انجام امور مورد علاقه‌اش لازم دارد. ۸۰) دوری جستن از محل کار و پرداختن به مهارت‌هایی که برای فرد لذت بخش است به او آرامش داده و انرژی او را برای انجام کار چند برابر می‌کند.</p> | <p>اوقات فراغت برای آموزش و کسب مهارت</p> | | |
| <p>۸۱) یکی از استراتژی‌های بهبود شرایط کیفی کار شناور ساختن ساعت‌های کار و نزدیک‌سازی آن به دلخواه خلبانان با توجه به انجام تمامی ماموریت‌های محوله است. ۸۲) فرمانده باید فرصت جبران اشتباه را به خلبان خود بدهد. درست است که اولین اشتباه آخرین اشتباه برای خلبان در</p> | <p>انعطاف‌پذیری در زمان خدمت(جبران دیر رسیدن یا زود رفتن)</p> | <p>تنظیم برنامه‌های کاری منعطف</p> | |

| عبارات های بیانی و متون گزینشی | مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|---|---------------------------------------|---------------------|---------------|
| <p>پرواز است. اما در روی زمین او یاد می‌گیرد که با جبران اشتباه باید تلاش کرد و همه چیز را تمام شده نمی‌بیند.</p> <p>۸۳) در نظر گرفتن تسهیلاتی از قبیل ایجاد تغییر زمان خدمت و ایجاد شرایطی جهت استفاده آن‌ها از تعطیلات آخر هفته، کمک به کارکنان در جهت بهبود انجام نقش‌های دیگر اجتماعی - خانوادگی آن‌ها است و می‌تواند نقش مؤثری در بهبود عملکرد کاری آن‌ها داشته باشد.</p> <p>۸۴) انعطاف در زمان خدمت و جبران دیر رسیدن و یا زود رفتن یکی از این راه‌ها است که فرماندهان می‌بایست به آن دقت نمایند.</p> | | | |
| <p>۸۵) ما اگر اندکی وقت بگذاریم می‌توانیم به خلبان فرصت برنامه‌ریزی را برای زندگی بدهیم.</p> <p>۸۶) خلبانی که زمان خدمت خود را بداند می‌تواند برای زندگی خود برنامه‌ریزی دقیق‌تری داشته باشد و از فرصت‌های خود بهره بیشتری ببرد.</p> | <p>قابلیت پیش‌بینی زمان، حین خدمت</p> | | |
| <p>۸۷) خلبانی یکی از معدود کارهایی در ارتش است که میزان ساعت دقیق کار و استراحت برای او در نظر گرفته شده است. این یعنی زمان کاری مهم است.</p> <p>۸۸) اولین سوالی که قبل از پرواز از هر خلبان پرسیده می‌شود در مورد خواب و استراحت کافی او است. یقیناً کسی که خواب کافی نداشته تمرکز کافی برای انجام کاری نظیر پرواز با یک هواپیمای شکاری با آن سرعت بالا را نخواهد داشت.</p> | <p>ساعت کاری منطقی و عادلانه</p> | | |

با همان‌گونه که نتایج تحلیل مضمون نشان می‌دهد، مضمون کیفیت‌زندگی کاری خلبانان شکاری منتج به شناسایی سه مضمون فراگیر "نظام جبران خدمات شایسته محور"، "محیط کاری تسهیل‌گر"، و "تعادل زندگی-کار"، ۹ مضمون سازمان‌دهنده (جبران خدمات مبتنی بر عملکرد، تطبیق میزان حقوق دریافتی با معیارهای زندگی اجتماعی، اصل برابری در حقوق و مزایا، شرایط روانی محیط کار، شرایط فیزیکی محیط کار، شرایط ایمنی و بهداشت محیط کار، خدمات‌دهی سازمان به کارکنان، داشتن اوقات فراغت کافی، تنظیم برنامه‌های کاری منعطف)، ۳۰ مضمون پایه، ۸۸ عبارت بیانی گزینشی خبرگان و ۶۵ عبارت احصاء شده از اسناد و مدارک گردید.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بطور کلی مرحله پایانی تحلیل مضمون شامل ارائه گزارش نهایی می‌باشد که در نهایت این بخش منتج به تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های کیفیت زندگی کاری مؤثر در عملکرد خلبانان شکاری شده است. نقشه مفهومی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری خلبانان شکاری به شرح شکل (۱) می‌باشد:



شکل (۱) نقشه مفهومی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مؤثر در عملکرد خلبانان شکاری مبتنی بر نقشه مفهومی ارائه شده در شکل (۱)، مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری خلبانان شکاری در سه دسته کلی؛ "نظام جبران خدمات شایسته محور"، "محیط کاری تسهیل‌گر" و "تعادل زندگی-کار"، تقسیم‌بندی شده‌اند. مبتنی بر نتایج، یکی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری خلبانان شکاری، عامل نظام جبران خدمات شایسته‌محور است که دربرگیرنده زیرمؤلفه‌هایی چون، جبران خدمات مبتنی بر عملکرد، تطبيق میزان حقوق دریافتی با معیارهای زندگی، اجتماعی و اصل برابری در حقوق و مزایا است. بطور کلی یافته‌های این بخش تا حدودی با نتایج

پژوهش‌های پیشین سازگاری دارد. به عنوان نمونه، اخروی و طلایی (۱۳۹۸) اشاره نموده است، در صورتی که حقوق کارکنان افزایش پیدا کند و همچنین پرداختی‌های آنان شفاف شود، کارکنان احساس عدالت می‌کنند و این عامل می‌تواند کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش بدهد. چلبی (۱۳۹۵) در پژوهش خود عنوان کرد که محیط کار باید در بردارنده و برآورنده‌ی حداقلی از نیازهای مادی و معنوی افراد باشد تا آن‌ها ضمن کسب درآمد، به ارتقاء مهارت و دانش حرفه‌ای خود نیز پرداخته و خدمتی صادقانه، مؤثر و مفید به جامعه ارائه دهند.

همچنین نتایج نشان داد که محیط کاری تسهیل‌گر نیز یکی دیگر از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری خلبانان شکاری بوده است که این شرایط در سه حوزه؛ شرایط روانی محیط کار، شرایط فیزیکی محیط کار و شرایط ایمنی و بهداشت محیط کار در نقشه مفهومی شناسایی شدند. یافته‌های این بخش نیز تا حدودی با نتایج پژوهش‌های پیشین سازگاری دارد. در این رابطه، متقی و خواجویی (۱۳۸۵) در پژوهش خود نشان دادند که یکی از استراتژی‌های مهم برای بهبود کیفیت زندگی کاری، ایجاد قوانین کاری است که بتواند کمک کند به حفظ یک محیط منظم که برای کارکنان خوشایند باشد تا کار را به طور مؤثر و مفید انجام دهند. دولان و شولر (۱۳۸۱) نیز بیان کردند هنگامی که مدیران با کارکنانش با احترام رفتار می‌کنند و به آنان فرصت بیان اندیشه‌هایشان را می‌دهند، کارکنان نیروی بیشتری جهت انجام کارهایشان می‌یابند. سینگ هونجن (۱۳۹۲) نیز در پژوهش خود بیان کرد واضح است که امنیت شغلی و ثبات شغل برای کارکنان در درجه اول اهمیت است.

همچنین نتایج نشان داد که یکی دیگر از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری خلبانان شکاری، تعادل زندگی-کار است که شامل سه عامل؛ خدمات‌دهی سازمان به کارکنان، داشتن اوقات فراغت کافی و تنظیم برنامه‌های کاری منعطف می‌گردند. یافته‌های این بخش نیز تا حدودی با مطالعات انجام شده قبلی سازگاری دارد. به عنوان نمونه، دامغانیان و گلشاهی (۱۳۹۵) در مقاله خود بر نقش تعادل بین زندگی-کار و رابطه آن با عملکرد اشاره نموده‌اند و تأکید کردند که مدیران با ایجاد نگرش مثبت، کاهش شرایط استرس‌زا، در نظر گرفتن زمان مناسب برای اعضای خانواده به‌ویژه کودکان، شرکت در فعالیت‌های فرهنگی و ورزشی و پذیرش نقش‌های اجتماعی و غیره می‌توانند گام مناسبی در جهت ایجاد تعادل بین زندگی-کار و حفظ سلامت کارکنان در محیط کار بردارند. همچنین گوپتا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود عنوان کردند که کارمندان با داشتن ساعات کاری انعطاف‌پذیر زندگی شادتری خواهند داشت. سازمان‌ها می‌توانند با ارائه ساعات کاری انعطاف‌پذیر روحیه کارمندان و بازدهی کسب و کار خود را بالاتر ببرند.

در ادامه مبتنی بر نتایج احصاء شده، به ارائه پیشنهادهایی به شرح زیر پرداخته شده است:

۱) در راستای ایجاد نظام جبران خدمات شایسته‌محور، پیشنهاد می‌شود:

- حقوق و دستمزد متناسب با عملکرد خلبانان شکاری و ارتقائات پروازی بر اساس نظام شایسته سالاری انجام شود. همچنین مزایای بازنشستگی و بیمه متناسب و ... در نظر گرفته شود.

- یکی از معیارهای مؤثر، رعایت اصل برابری در حقوق و مزایا است که قطعاً عملکرد خلبانان شکاری را ارتقاء می‌دهد. در این راستا لازم است نسبت به ایجاد تناسب در حقوق و مزایا بین خلبانان شکاری با خلبانان کشوری اقدامات لازم صورت پذیرد.

۲) در راستای ایجاد محیط کاری تسهیل‌گر پیشنهاد می‌شود:

- فرماندهان با ایجاد محیط کاری بدون تنش و استرس و ایجاد حس همکاری متقابل و صمیمی در بین خلبانان و بسط ارتباطات مثبت و نزدیک با آنها، همچنین رعایت و ترویج حس احترام و دادن تشخص سازمانی به خلبانان، شرایط روانی محیط کار را مطلوب‌تر سازند.
- فرماندهان می‌بایست با تهیه، تصویب و بازرگری دستورالعمل‌ها، امنیت شغلی و حس آسودگی در خلبانانی که دغدغه لغو صلاحیت پروازی دارند را برطرف و شرایط روانی محیط کار را بهبود بخشند.

- فرماندهان می‌بایست با انجام بازرسی‌های دقیق و نوبه‌ای اقدامات لازم را در زمینه ایمن‌سازی وسایل و تجهیزات (ارگونومی محیط کار) انجام دهند.

- فرماندهان در می‌بایست با استفاده از ظرفیت‌های داخلی تلاش خود را در ارتقاء وسایل و تجهیزات با تکنولوژی زمان حال و توجه به بروز رسانی آنها با در نظر گرفتن محدودیت‌ها مضاعف نموده و شرایط فیزیکی محیط کار را ارتقاء بخشند.

- تهیه و توزیع بولتن‌های آموزشی توسط طب هوایی و آموزش خلبانان توسط پزشکان هوایی می‌بایست در اولویت قرار گیرد.

۳) به منظور برقراری تعادل زندگی - کار خلبانان پیشنهاد می‌شود:

- با استفاده از ظرفیت‌های نیروهای مسلح، امکان استفاده از خدمات رفاهی - تفریحی برای خلبانان شکاری آسان‌تر گردد.

- پرداخت کمک‌هزینه‌های ورزشی و فرهنگی نیز ضمن افزایش انگیزه موجب ارتقاء و حفظ سلامت روانی خلبانان می‌گردد.

- با بهبود کیفیت بسته‌های غذایی عملکرد خلبانان افزایش پیدا خواهد کرد. در این رابطه، اختصاص جیره بهبود غذایی خلبانان شیفت پیشنهاد می‌گردد.

- فرماندهان با همکاری بخش‌های مربوطه، ضمن برآورد دقیق و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز پایگاه‌ها، شرایط استفاده از مرخصی استحقاقی و بودن در کنار خانواده را برای خلبانان شکاری بیش از پیش فراهم آورند.

- فرماندهان ضمن تنظیم ساعات کاری منطقی و عادلانه، می‌بایست با برنامه‌ریزی دقیق امکان و قابلیت پیش‌بینی زمان خدمت را برای خلبانان فراهم آورده تا آن‌ها بتوانند برای زندگی خود برنامه‌ریزی نمایند.

در پایان بایستی اشاره نمود که در پژوهش‌های کیفی، ارزش‌ها و تعصبات پژوهشگران می‌تولند بر تحلیل داده‌های گردآوری شده و یا جهت‌دهی آن تأثیرگذار باشد. همچنین تعمیم‌پذیری نتایج مطالعات کیفی از دیگر محدودیت‌های این نوع از پژوهش‌ها می‌باشد. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد. اگرچه که در این پژوهش تلاش شده است تا با استفاده از اعمال رفت و برگشتی در فرایند کدگذاری و تأیید محتوایی خبرگان، در راستای ارتقای روایی و پایایی نتایج کسب شده اقدام لازم صورت گیرد، با این حال به نظر می‌رسد بایستی اثر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر بهبود عملکرد خلبانان شکاری در جامعه آماری بزرگ‌تر و طی پژوهشی کمی مورد ارزیابی قرار گیرد که به دلیل محدودیت در قلمرو زمانی پژوهش امکان اجرای آن در این مطالعه نبوده است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آتی اثر هریک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر بهبود عملکرد خلبانان شکاری در پایگاه‌های هوایی مختلف مورد ارزیابی قرار گرفته شود تا تعمیم‌پذیری نتایج با اطمینان بیشتری گزارش شود.

قدردانی

از خبرگان توانمندی که در طول پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان این پژوهش قرار دادند و استواری پژوهش حاضر بر مشارکت و دانش این بزرگواران قرار گرفته است بسیار سپاسگزاریم.

منابع و مأخذ

- آرمسترانگ مایکل. (۱۳۹۵). مدیریت عملکرد. ترجمه بهروز قلیچ لی و داریوش غلامزاده. چاپ اول. تهران. انتشارات مرکز.

- پورنگ علی؛ غیورباغبانی سیدمرتضی؛ دعائی حبیب الله و نادرنژاد عاطفه. (۱۳۹۹). تأثیر مدیریت برند داخلی بر رفتار شهروندی سازمانی بانقش میانجی کیفیت‌زندگی کاری کارکنان پلیس ۱۰+. *فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت انتظامی*. ۱۵ (۱).
- چلیبی زینب. (۱۳۹۵). بررسی کیفیت‌زندگی کاری بر عملکرد کارکنان معاونت تعاون وزارت تعاون، کار و امور اجتماعی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشکده مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- خدادادی سیدعباس. (۱۳۹۸). تأثیر کیفیت‌زندگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان دخانیات مازندران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهشهر.
- دامغانیان حسین. و گلشاهی بهنام. (۱۳۹۵). ارائه راهبردهای فردی و سازمانی مؤثر در سلامت کارکنان: نقش تعادل زندگی-کار. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*. ۶ (۴).
- ستوده آرنانی حسین؛ قاسمی حمیدرضا و بالایی جهانگیر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سیاست‌های ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری منابع انسانی در شرکت دخانیات ایران، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*. ۶ (۱۹): ۶۸-۸۹.
- سینگ هونجن مونیکا. (۱۳۹۲). بررسی کیفیت‌زندگی کاری بر عملکرد کارکنان اداره حقوقی و دعاوی بانک ملی ایران. *کارشناسی ارشد*. دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی. واحد تهران شمال. *پایان‌نامه*
- سنجرى احمدرضا؛ عباس‌زاده ناصر و گلشاهی بهنام. (۱۳۹۹). ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور یکی از سازمان‌های نظامی. *فصلنامه راهبرد دفاعی*. ۱۸ (۷۲): ۱۰۳-۷۷.
- عقیلی رضا. کاوش مدل رابطه کیفیت زندگی کاری کارکنان و مدیریت ارتباط با مشتری: مطالعه موردی آموزش و پرورش ناحیه ۱ چهارمحال و بختیاری. *رویش روان‌شناسی*. ۷ (۱۱).
- محمدی علی. (۱۳۹۸). تأثیر انگیزش سازمانی و کیفیت زندگی کاری بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کارکنان شرکت صنعتی به‌پاک. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشکده مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهشهر.
- مهدی‌زاده اشرفی علی و ایلکا حسین علی. (۱۳۸۸). کیفیت‌زندگی کاری و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه بر اساس مدل والتون. *فصلنامه مدیریت*. ۷ (۲۰).
- Audenaert M. Decramer A. & George B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85. 101909.
- Beh L. S. & Idris K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American journal of applied sciences*. 3(12). 2151-9.

- Cagnin A. Chionière M. Bureau N. J. Durand M. De Polo L. & Hagemeister N. (2018). Mental health-related quality of life and work performance in adults with knee osteoarthritis. *Osteoarthritis and Cartilage*. 26. S254.
- De Almeida M. Á. R. P. Ábalos-Medina G. M. Villaverde-Gutiérrez C. Gomes-de Lucena N. M., Ferreira-Tomaz A. & Perez-Marmol J. M. (2019). Effects of an ergonomic program on the quality of life and work performance of university staff with physical disabilities: A clinical trial with three-month follow-up. *Disability and health journal*. 12(1). 58-64.
- Dhamija P. Gupta S. & Bag S. (2019). Measuring of job satisfaction: The use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*.
- Ehliar L. J. & Wagner T. (2016). *Key performance indicators for the evaluation of an air navigation service providers' safety management system*.
- González-Baltazar R. Hidalgo-Santacruz G. León-Cortés S. G. Contreras-Estrada M. I. Aldrete-Rodríguez M. G., Hidalgo-González B. J. & Barrera-Vega J. A. (2015). Quality of work life and mental health in primary care physicians. *Procedia Manufacturing*. 3. 4935-4940.
- Lees M. & Kearns S. (2005). Improving work life quality: A diagnostic approach model. *Healthcare quality*.
- Nayak T. Sahoo C. K. & Mohanty P. K. (2018). Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector. *Journal of Asia Business Studies*.
- Noor S. M. & Abdullah M. A. (2012). Quality work life among factory workers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 35. 739-745.
- Remegio W. Rivera R. R. Griffin M. Q. & Fitzpatrick J. J. (2021). The professional quality of life and work engagement of nurse leaders. *Nurse Leader*, 19(1). 95-100.
- Sheel S. Sindhvani B. K. Goel S. & Pathak S. (2012). Quality of work life, employee performance and career growth opportunities: A literature review. *International Journal of multidisciplinary research*. 2(2). 291-300.