



مرکز پژوهش‌های مطالعات دریایی

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی



ICOPMAS

هدف کلی: اهمیت تثبیت حرفه دریانوردی در ردیف مشاغل سخت و زیان آور از دیدگاه بررسی رفتار سازمانی و بهبود مدیریت منابع انسانی
روش جمع آوری داده ها: مطالعات کتابخانه ای، میدانی، تجربیات حضور بر روی شناورهای اقیانوس پیمایش
روش تحلیل: نگرش اقتضایی رفتار سازمانی کارکنان دریا و روانشناسی کار دریا بر اساس مطالعات فوق الذکر و به طور مشخص نظریه برابری (اسمیتی آدامز)

نتیجه کلی: تأخیر در تثبیت حرفه دریانوردی در ردیف مشاغل سخت و زیان آور چالشهای بسیاری را در حوزه مدیریت منابع انسانی بوجود آورده که در این مقاله تلاش شده با بررسی این موضوع از دیدگاه علمی و مدیریتی، اهمیت این موضوع مجدداً از زاویه ای کارشناسانه بررسی و در دستور کار قرار گیرد و بطور کلی مهمترین بخش عدم تحقق تثبیت حرفه دریانوردی در ردیف مشاغل سخت و زیان آور ضعف دیدگاه مدیریتی در توجیه عواقب اقتصادی و مالی آنست.

عدم تثبیت حرفه دریانوردی در ردیف مشاغل سخت و زیان آور ایمنی افراد، کشتی ها و در نهایت صنعت دریایی کشور را به مخاطره انداخته است.

نام و نام خانوادگی: محمد وافری سمت: قائم مقام کانون دریانوردان خیره
MOHAMMAD_VAFERI@yahoo.com

- سختی کار دریانوردی

ضرورت توجه به مشکلات کارکنان بر اساس اهدافی چون بالا بردن رضایت از کار، ایجاد انگیزه های شغلی و وسعت دان به دامنه های انگیزه ها و تقویت ضریب پایداری انگیزه ها، افزایش بهره وری و بازدهی شغلی، ایمنی و بهسازی محیط کار، افزایش ظرفیت روحی - روانی کارکنان و قابلیت های حرفه ای و در نقطه مقابل آن کاهش ناراحتی های روحی - روانی و مقابله با خستگی و فرسودگی شغلی، همچنین تأمین نیازهای اولیه زیستی، ایمنی و تکامل از طریق ارائه خدمات مناسب و در خور رفاهی - پرسنلی، آموزشی، بهداشت و ایمنی، توجه به انتظارات طبیعی کارکنان در محیط کاری و فضای شغل؛ این مقوله از دو بعد قابل بررسی می باشد؛ مسائل درون سازمانی (رفتار سازمانی و نظام سازمانی و جو و ساختار فضای سازمان و محیط کار) و مسائل برون سازمانی (خانواده و دیدگاهها) که حوزه این مقاله،

مطالعه مسائل درون سازمانی میباشد

طی مصاحبه های فنی انجام شده و همچنین حضور بر روی کشتی ها و شناورها و استماع نظر سمتهای فرماندهی و سرمهندسی و مصاحبه با پرسنل دریایی شاغل بر روی کشتیها و اساتید مرکز آموزش کشتیرانی و مدیران قسمتهای خشکی، خاصه آن گروه از کارکنان خشکی که قبلاً در رسته های دریا، مشغول خدمت بوده اند قابل گزارش است که در محیط شناور، شرایط کاری به مرور زمان و به طور مرتب از فرایند رفتار عادی خارج و به فرایند تأثیر پذیری از شرایط عارضی (آب و هوایی، دوری از خانواده، خستگی ناشی از کار، فشار سیستماتیک محیط شناور، سر و صدا، اضطراب ناشی از کار مداوم و ترس از بیماری) نزدیک می شود و همین باعث آن می گردد تا روحیه انزوا جویی، غالب و روابط انسانی در غالب روابط بین کارکنان

شناور و به طور کلی در قالب روابط اداری - سازمانی درون شناور ، تحلیل رود .در چنین شرایطی فشار وارده به کادر شناور به جای فشار جسمانی ، متمایل به فشار روحی روانی است .از این جابجایی فشار جسمانی به فشار روانی کاهش فعالیت حاصل آمده یا در صورت عدم کاهش فعالیت ، کاهش مقاومت روانی برای ادامه کار در بلند مدت فراهم می گردد و این همان نکته مهمی است که در تحلیل سختی و زیان آور بودن کار در یانوردان حائز دقت بسیار است .

از دیگر نتایج جابجایی فشار جسمانی - بدنی به فشار روحی روانی کاهش انگیزه های تمایل ادامه کار در دریاست و در شرایطی که ، سطح کاهش روحیه آنان ، با بکار گیری انگیزه های لازم و انگیزشهای مناسب تأمین و جبران گردد ، با فشرده شدن خستگی روانی و تراکم فزاینده نارضایتی، خشم و اعتراض آنان ، به صورتهای غیر عادی (مثل اعتراض به مافوق ، درگیری با همکاران ، نزاع بی مورد ، انتقاد به غذا ، ضربه زدن به اجسام ، بروز اهمال و سستی در کار ، سرپیچی و انزواجویی ، بی خوابی و اضطراب و در شرایط الحاق به خانواده به صورت درگیری و نزاع خانوادگی جلوه گر می گردد. /ی محیط فیزیکی و رفتار کار: عوامل فیزیکی یعنی متغیرهای سخت ، از عواملی هستند که بر رفتار کار اثر می گذارند . این عوامل بیش از عوامل دیگر (اجتماعی ، فرهنگی و سیاسی ..) ملموس و عینی هستند . در این زمینه در رابطه با ایمنی دو فرضیه وجود دارد :

نخست آنکه فرد بتواند عوامل فیزیکی را در محیط کار خود تحت کنترل و مهار داشته باشد و آنها را بدلخواه تغییر دهد ، احساس ایمنی بیشتر می کند . منظور آن دسته از عواملی است که بصورت ابزار و وسایل ، فرد با آنها درگیر است .

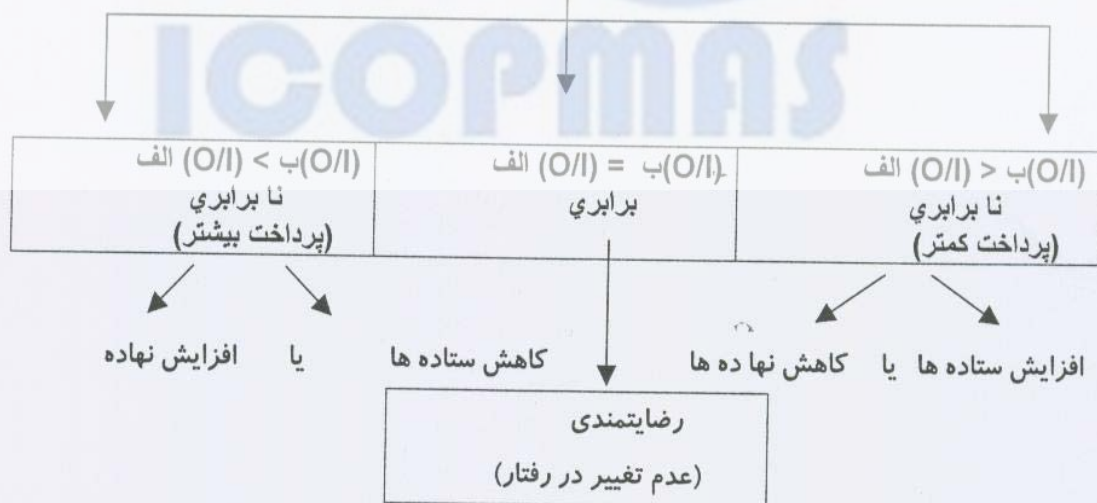
دوم اینکه اگر محیط فیزیکی کار بر طبق سلیقه و رجحانها ، سازمان و آرایش یافته باشد در او احساس لذت و شادی ایجاد می نماید در نتیجه موجب سهولت کار و لذت بخش بودن کار می گردد. {۱}

انگیزش چیست؟ از لحاظ روانشناسی انگیزه عبارت است از هر نوع عامل یا شرایطی که موجب فعالیت گوناگون در جهت معین و صرف انرژی توسط فرد می گردد. بر خلاف عوامل ارثی و عناصر شخصیت که در جریان رشد شکل می گیرند و دائماً باعث می شوند که رفتار مشخصی از فرد سر بزند ، انگیزه ها عواملی ناپایدارند و تنها زمانی موجب تظاهر رفتاری می شوند که فرد انگیزه شده شود . خواص انگیزه ها : همانطور که از تعریف بالا بر می آید انگیزه ها به فرد نیرو انرژی می بخشند و باعث تکاپو و تلاش او می گردند ، و در عین حال این فعالیتها ، یعنی رفتار وی را در جهت خاص هدایت می کنند . تا زمانی که این نیرو فعال ، یعنی فرد برانگیخته است او به آن فعالیت ادامه می دهد . انگیزه ها از لحاظ اساس و سرچشمه ، می توان به دو دسته

تقسیم نمود . انگیزه های فیزیولوژیک یا اصلی و انگیزه های اجتماعی یا آموخته . {۲} هر دسته از این انگیزه ها خاستگاه جداگانه ای دارند و رفتارهای خاصی را باعث می شوند ، گرچه گاهی نیز با هم رابطه برقرار می کنند . میزان انگیزش و رضایت از کار ، تابعی است از قضاوت فرد درباره داده ها کلف و عواید ستاده های او کلف و کلف در مقام مقایسه با دیگران . اگر ما بر این باور باشیم که در ارتباط با کار خودمان ، با ما منصفانه رفتار نشده است ، آنگاه رفتار کار خود را به گونه ای تغییر خواهیم داد که عدالت برقرار شود . شاخص این داد و ستد در فرآیند کار سه عنصر است . x داده ها x ستاده ها و x نسبت بین داده ها و ستاده ها .

منظور از داده ها همان موجودی و قابلیت‌هایی است که نثار شغل‌مان می‌کنیم؛ از قبیل وقت انرژی، تحصیلات، مهارت‌ها، تجارب و هزینه‌ها. از سوی دیگر عناصری مانند دستمزد، سود، مسئولیت‌ها و درگیری‌های کاری، دوستان حتی میلمان محل کارمان، ستاده‌های ما را تشکیل می‌دهند. بر اساس نظریه برابری، در صورتی یک فرد در کارش احساس خرسندی می‌کند که نسبت بین داده‌ها و ستاده‌های دیگر همکارانش برابر باشد. چنانچه این نسبت کمتر باشد از شغلش ناراضی خواهد بود و تلاش می‌کند تا این نابرابری را از طریق برطرف سازد {۳} در این صورت احتمالاً یا از گذاشته‌های خود در این مبادله می‌کاهد؛ مثلاً تلاش یا دقت خود را در انجام وظایف کاهش می‌دهد، یا درصد افزایش ستاده‌های خود بر می‌آید؛ مثلاً تقاضای دستمزد بیشتر یا ارتقاء شغلی می‌نماید. تئوری برابری اولین بار به وسیله آدامز و وایک مطرح شد و مقبول‌ترین نظریه تئوری‌های مقایسه اجتماعی انگیزش است. تئوری‌های مقایسه اجتماعی بر احساس یا ادراک افراد از چگونگی رفتار منصفانه نسبت به آنها در مقام مقایسه با دیگران تکیه دارد. تئوری برابری اولین بار توسط استیسی آدامز ارائه شد و مبتنی بر این پیشفرض ساده است که مردم می‌خواهند منصفانه با آنها برخورد شود. {۴}

فرد (الف)	مقایسه توسط فرد (الف)	دیگری (ب)
	(O/I) ب → (O/I) الف	
ستاده‌ها (O) حقوق، مزایا، موقعیت، مقام ارشدیت نهاده‌ها (I) تحصیلات، تجربه مساعی، تعهد مهارت‌ها		ستاده‌ها (O) حقوق، مزایا، موقعیت، مقام ارشدیت نهاده‌ها (I) تحصیلات، تجربه مساعی، تعهد مهارت‌ها



در این تئوری داده‌ها عبارتند از سهم یا سرمایه‌گذاری فرد در سازمان از قبیل تحصیلات، تجربه، مساعی و تعهد. ستاده‌ها عبارتند از چیزهایی که در ازای نهاده‌ها در یافت می‌کنند مثل حقوق، مزایای جنبی، موقعیت و مقام و ارشدیت و حقوق و ایجاد برابری شغلی در قیاس با دیگر مشاغل. ارزیابی فرد از نهاده‌ها و ستاده‌ها برای خود و دیگری، تا حدودی مبتنی بر اطلاعات عینی (مثل حقوق و مزایا) و تا حدودی نیز مبتنی بر ادراکات (مثل مقام و موقعیت شغلی) می‌باشد. فرد نسبت به نهاده‌ها به ستاده خود را با نسبت نهاده به ستاده دیگری مقایسه می‌کند. در این مقایسه به تساوی داده‌ها و ستاده‌های ادراکی توجه نمی‌کند، بلکه، فقط به نسبت آن توجه دارد. اگر $(\cdot)ب = (\cdot)الف$ باشد، فرد احساس برابری می‌کند.

وضعیت نابرابر زمانی است که

$$\text{یا } (O/I) < (O/I) \text{ الف } \text{ و یا } (O/I) > (O/I) \text{ الف}$$

عوارض تئوری برابری در انگیزش مبتنی بر نتایج فرضی از برابری ادراکی است. نتایج مفروضات اساسی آدامز از این تئوری به شرح زیر است:

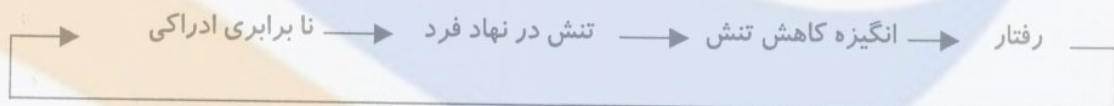
(۱) نابرابری ادراکی (حقوق و مزایای بیشتر یا کمتر) تنش در افراد به وجود می‌آورد؛

(۲) این تنش متناسب با میزان نابرابری است

(۳) تنش ایجاد شده در افراد باعث انگیزه کاهش نابرابری می‌شود

(۴) توان یا کشش انگیزش به پذیرش نابرابری متناسب با نابرابری ادراکی است.

نگاره فرآیند؛ عوارض انگیزشی تدراک نابرابری



در این فرآیند افراد با این مسئله مواجهند که چگونه نابرابری ادراکی را تقلیل دهند؛ آدامز شش راه حل را مطرح می‌کند:

افراد ممکن است؛

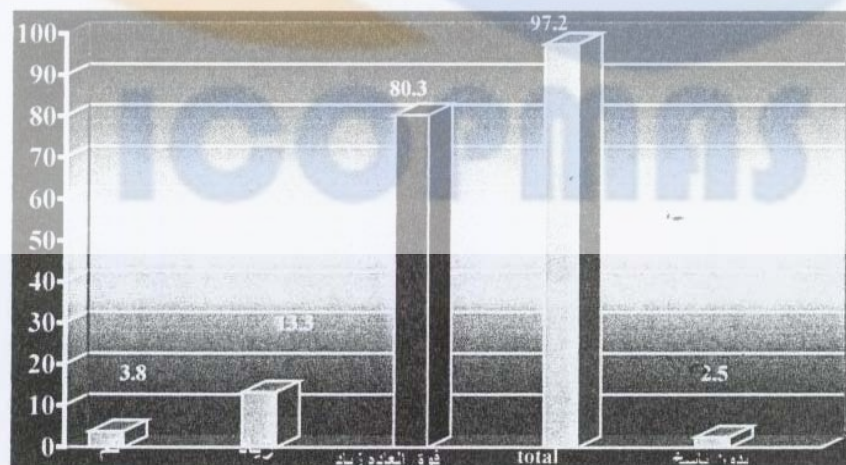
- ۱- نهاده‌های خود را تغییر دهند.
 - ۲- دنبال افزایش درآمد باشند
 - ۳- شناخت خود را از نهاده‌ها یا نتایج عملکرد تحریف کنند.
 - ۴- ترک خدمت کنند.
 - ۵- نهاده‌ها یا ستاده‌های دیگران را تحریف کنند.
 - ۶- اهداف مقایسه را تغییر دهند.
- مهمترین بخش عدم تحقق تثبیت حرفه در رانوردی در ردیف مشاغل سخت و زیان‌آور ضعف دیدگاه مدیریتی در توجیه عواقب اقتصادی و مالی آنست.
- از دیدگاه مدیریت احتمالاً بارزترین نتیجه این تئوری این است که مدیران باید به طور مستمر از فرآیندهای مقایسه اجتماعی در سازمان آگاه باشند و در نتیجه، انگیزش را از نظر شرایط پویا و متحول مورد توجه قرار دهند. برای نمونه، طراحی مجدد شغل ممکن نیست منجر به افزایش انگیزش و عملکرد

شود. مگر اینکه تحولی در توازن نهاده ها - ستاده ها بوجود آورد. اگر دریانورد احساس کند که مورد اجحاف قرار گرفته است آنهم بدلیل در نظر نگرفتن شرایط سختی و زیان آور بودن حرفه وی دلیلی ندارد که انتظار مساعی بیشتر را داشت. بنابر این مسئولیت مدیران حکم میکند تا آنجا که میسر باشد اطمینان یابند که کارکنان بخصوص دریانوردان احساس کنند با آنان منصفانه برخورد میشود. مدیران باید به اهمیت ادراک وانگیزش آگاه باشند. اگر دریانورد احساس کند که مورد اجحاف قرار گرفته رفتاری متناسب نشان خواهد داد، ولو اینکه در واقعیت امر اینطور نباشد. نظر مدیران در مورد عوامل و شرایط کار کارکنان تفاوت دارد و چه بسا نسبت به درک این موضوع بحرانی بی توجهند. بر اساس این تحقیق قابل گزارش است که تثبیت حرفه دریانوردی در ردیف مشاغل سخت و زیان آور تأثیر بسزایی در بازدهی کاری، بالا بردن ضریب ایمنی و بهداشت محیط کار و بهسازی رفتار سازمانی در جهت ارتقاء سطح کیفی کار و همچنین اجرای دقیق مقررات و کنوانسیونهای بین المللی دریانوردی و دریانوردان خواهد داشت. بطور مشخص دلیل اصلی آن نیز علاوه بر انطباق آن با تئوریهای روانشناختی در حوزه کار و رفتار سازمانی، قابل لمس بودن این نگرش عادلانه در مورد حرفه و آینده آنهاست و به عنوان جدی ترین عامل در جهت ایجاد انگیزه بارز و مشخص میباشد.

انتظار مطرح شده از سوی جامعه پاسخگویان درباره پذیرفته شدن حرفه دریانوردی بعنوان شغل سخت و زیان آور، انتظاری جدای از اهداف مورد نظر طرح مشاغل سخت و زیان آور نیست!

در این خصوص مشکل مطرح شده از سوی دریانوردان قابل حس می باشد و سایر یافته های پژوهشی نیز در ارتباط منطقی و همگنی بسر می برد و نشان دهنده نقش و اثر این موضوع بر ارتقاء سطح انگیزه های شغلی برای کارکنان فعلی است.

چه اندازه پذیرفته شدن شغل دریانوردی بعنوان مشاغل سخت و زیان آور رضایت شغلی شما را تعیین می کند؟



مآخذ:

- ۱- مرتضی مقدمی پور- ۱۳۸۲- روانشناسی کار- تهران- چاپ سوم- کتاب مهربان نشر
- ۲- مرتضی مقدمی پور- ۱۳۸۲- روانشناسی کار- تهران- چاپ سوم- کتاب مهربان نشر

Instability of Maritime Occupations in List of Difficult and Hazardous Jobs Has Endangered the People Safety, Vessels and Consequently the Marine Industry

M Vaferi

Deputy of Expert Seafarers Center

Mohammad_vaferi@yahoo.com

Abstract:

The purpose of the present article is to discuss the importance of stability of maritime occupations in the list of difficult and hazardous jobs from the viewpoint of organizational behavior investigation and improvement of human resources management. The data is collected through field study and analysis of the experiences of people being on ocean-going vessels. It is concluded that the delay on stabilization of marine occupations in the list of difficult and hazardous jobs has challenged the human resource management field and the present article is aimed to investigate this issue from managerial and scientific viewpoints. It is deducted that the most important part of instability of marine occupation in the list of difficult and hazardous jobs is the weakness of managerial viewpoints in justification of its fundamental results.

Key words: maritime occupations, difficult and hazardous jobs, safety

ICOPMAS