



ORIGINAL RESEARCH PAPER (Humanities & Marine Management)

Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Human Resource Productivity in Chabahar Port

Harati Mokhtari, A.^{1,*}, Yunespoor, M.²

¹ Assistant professor, Department of Navigation and Maritime Transport, School of Marine Engineering, Chabahar Maritime University, Chabahar, Iran

² M.Sc. graduate, Department of Navigation and Maritime Transport, School Marine Engineering, Chabahar Maritime University, Chabahar, Iran

ARTICLE INFO

Code: A-10-849-1

Article History:

Received: 2021/01/30

Revised: 2021/12/11

Accepted: 2021/12/11

Keywords:

Productivity

Chabahar port

Analytic hierarchy process

(AHP)

Manpower

*Corresponding author:

(a.harati@cmu.ac.ir)

ABSTRACT

Background and Theoretical Foundations: The role of human resources in the use of technology and product production is very important. Therefore, labor productivity is recognized as one of the important factors in the comprehensive development of ports, which, despite the industrialization of communities, has not diminished its importance. Insufficient attention to the factors affecting the productivity of manpower in ports (Chabahar port), as the main gateways for the entry and exit of goods, the flow of goods and trade in the country will face serious problems. The purpose of this study is to provide a solution to improve productivity by identifying and prioritizing the factors affecting labor productivity in Chabahar port. This study, according to its objectives, is an applied research that tries to provide a suitable solution to improve personnel performance by identifying and prioritizing the factors affecting the productivity of human resources in Chabahar port.

Methodology: The required data and information have been collected by library and field scientific methods. The statistical population of the study consists of port and marine experts, active in the field of Chabahar port and Makran coastal region, expert managers and experts in ports and human resources. First, the influential factors on productivity of port's manpower have been identified by reviewing the literatures and distribution of the questionnaire among the statistical sample, and then the fully influential factors have been identified. In the next step, the identified factors are prioritized using the Analytical Hierarchy Process (AHP), which is a structured technique for organizing and analyzing complex decisions.

Findings: Findings showed that, management and leadership style, the existence of proportionality between personal interests and job, staff promotion system based on competence, the existence of proportionality between individual skills and job, and having a work conscience, respectively, are the first to fifth factors in influencing performance of manpower in Chabahar port. Also, the existence of appropriate salary systems, in-service training, having relevant education, the existence of suitable conditions for career growth and promotion, and adherence to laws and regulations, are in the sixth to tenth priority, respectively.

Conclusion: Attention of managers to the priority and the influence of factors affecting the performance of manpower in ports, investment, research and development in this regard, will have a significant impact on improving the performance of manpower in the port and thus prosperity and economic development.

 10.52547/joc.13.50.83

©2022 JOC. All rights reserved



NUMBER OF TABLES

4



NUMBER OF FIGURES

7



NUMBER OF REFERENCES

36

مقاله پژوهشی (علوم انسانی و مدیریت دریا)

شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در بندر چابهار

عباس هراتی مختاری^{۱*}، مقداد یونس پور^۲^۱ استادیار گروه دریانوردی و حمل و نقل دریایی، دانشکده مهندسی دریا، دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی، چابهار، ایران^۲ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، گروه دریانوردی و حمل و نقل دریایی، دانشکده مهندسی دریا، دانشگاه دریانوردی و علوم دریایی، چابهار، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۱۱</p> <p>تاریخ بازبینی: ۱۴۰۰/۹/۲۰</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۸/۱۸</p>	<p>پیشینه و مبانی نظری پژوهش: نقش نیروی انسانی در استفاده از فن آوری و تولید محصول بسیار مهم است. بنابراین، بهره‌وری نیروی کار به عنوان یکی از فاکتورهای مهم در توسعه همه‌جانبه بندر شناخته شده که با وجود صنعتی شدن جوامع از اهمیت آن کاسته نشده است. عدم توجه کافی به عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در بندر (بندر چابهار)، به عنوان دروازه‌های اصلی ورود و خروج کالا، جریان تبادل کالاها و تجارت در کشور را با مشکلات جدی مواجه خواهد کرد. هدف از این پژوهش ارائه راهکار بهبود بهره‌وری از طریق شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در بندر چابهار است. این تحقیق، با توجه به اهداف آن، یک تحقیق کاربردی است که به روش علمی سعی می‌نماید تا با شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در بندر چابهار، راهکار مناسب جهت بهبود عملکرد پرسنل ارائه نماید.</p>
<p>واژگان کلیدی:</p> <p>بهره‌وری بندر چابهار روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP) نیروی انسانی</p>	<p>روش‌شناسی: داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز به روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده است. جامعه آماری تحقیق متشکل از کارشناسان خبره بندری و دریایی و فعالان در حوزه بندر چابهار و سواحل مکران، مدیران متخصص و صاحب نظر در بندر و منابع انسانی است. در مرحله اول، عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی بندر با بررسی پیشینه تحقیق و توزیع پرسشنامه بین نمونه‌ی آماری، شناسایی شده و سپس به شناسایی عوامل کاملاً اثرگذار پرداخته شده است. در مرحله بعد، عوامل شناسایی شده با استفاده از فرآیند سلسله مراتب تحلیلی (AHP)، که یک تکنیک ساختار یافته برای سازماندهی و تجزیه و تحلیل تصمیمات پیچیده است، اولویت‌بندی شدند.</p>
<p>*نویسنده مسئول a.harati@cmu.ac.ir</p>	<p>یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد که، سبک مدیریت و رهبری، وجود تناسب بین علائق فردی و شغل، نظام ارتقاء کارکنان بر اساس شایستگی، وجود تناسب بین مهارت‌های فردی و شغل، داشتن وجدان کاری به ترتیب عوامل اول تا پنجم در تأثیرگذاری بر عملکرد نیروی انسانی در بندر چابهار هستند. همچنین، وجود سیستم‌های پرداخت حقوق و دستمزد مناسب، آموزش‌های ضمن خدمت، داشتن تحصیلات مرتبط، وجود شرایط مناسب جهت رشد و ارتقای شغلی و پایبندی به قوانین و مقررات، به ترتیب، در اولویت ششم تا دهم هستند.</p>
	<p>نتیجه‌گیری: اهمیت دادن مدیران به اولویت و میزان تأثیرگذاری عوامل مؤثر بر عملکرد نیروی انسانی در بندر، سرمایه‌گذاری، تحقیق و توسعه مناسب در این راستا، تأثیر مهمی در بهبود عملکرد نیروی انسانی در بندر و در نتیجه رونق و توسعه اقتصادی خواهد داشت.</p>

مقدمه

آنها، قدم مؤثری در ارتقاء بهره‌وری نیروی کار، توسط مدیران مربوطه، در این صنعت برداشته شود. این پژوهش، بندر چابهار را در دوره زمانی مهر ماه ۱۳۹۷ تا خرداد ماه ۱۳۹۸ مورد بررسی قرار داده است (۲).

پیشینه و مبانی نظری پژوهش

در این قسمت به ترتیب پیشینه و سپس مبانی نظری تحقیق مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۱. پیشینه تحقیق

به عنوان یکی از گام‌های اولیه برای رسیدن به اهداف این تحقیق به مطالعه تحقیقات صورت گرفته در خصوص بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها و بخصوص بخش بندری پرداخته شد. در این قسمت سعی شده، نمونه‌هایی از تحقیقات انجام شده در زمینه انتخاب بندر و شاخصهای مربوط به آن از دیدگاه شرکتهای حمل و نقل دریایی بررسی می‌شود. بنا بر این، نمونه‌هایی از تحقیقات مرتبط در بازه زمانی بین سالهای ۱۹۸۹ تا ۲۰۱۷ میلادی به اختصار مرور گردیده است.

آذر و همکاران (۱۳۹۲) (۳) اقدام به شناسایی مهمترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت کاشی و اولویت بندی آنها با روش تحلیل پوششی داده‌ها کردند. بر اساس تحقیق آنان، نیروی انسانی پرارزش‌ترین دارایی سازمان‌ها می‌باشد و با در نظر گرفتن ویژگی‌های جمعی و مهارتی سهم قابل توجهی در توسعه و رشد سازمان دارند. به همین دلیل است که نیروی انسانی سنگ بنای دارایی‌های فکری سازمان‌ها می‌باشد. آن‌ها امنیت شغلی، سرپرستی لایق و احساس عادلانه بودن شرایط کار از جمله عوامل پر اهمیت‌تر در این موضوع معرفی کردند. علاوه بر این، پیشنهاد دادند که مدیران باید اقدام به طراحی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه مدیریت عمومی کنند. همچنین ایجاد اتحادیه‌های کارگری مدافع حقوق کارگری در برابر کارفرمایان و وجود قوانین متناسب با زمان به منظور حفظ امنیت شغلی پرسنل را نیز لازم دانستند. آزاده و پویا (۱۳۹۲) (۴) تاکید کردند که بهره‌وری منابع انسانی در راستای برنامه‌ی استراتژیک، مفهومی جامع و کلی است که بهبود آن به عنوان یک ضرورت برای ارتقاء سطح عملکرد در مسیر موفقیت سازمان، می‌تواند به هدفی اساسی مبدل گردد. پژوهش آنان با هدف اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در راستای اهداف استراتژیک و چشم انداز استانداردی خراسان شمالی انجام شده است. در تحقیق آنان، عوامل بدست آمده، با استفاده از تکنیک تصمیم‌گیری چند شاخصه اولویت بندی شده است که: عوامل مرتبط با شغل، عوامل فردی، عوامل فیزیکی و روانی محیط کار، عوامل ایجادکننده جو صمیمیت و همکاری به ترتیب ۵ عامل مؤثر بر بهره‌وری تعیین شدند. Lisi (۲۰۱۳) (۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر اشتغال موقت بر بهره‌وری نیروی کار در صنایع کشورهای عضو اتحادیه اروپا پرداخته است. او با توجه به افزایش چشمگیر سهم اشتغال موقت در بسیاری از کشورهای عضو اتحادیه اروپا، افزایش

در دنیای سریع و در حال تغییر امروز، همه شواهد نشان دهنده اهمیت نقش انسان و منابع انسانی در حل مسائل، ایجاد فن آوری‌های پیشرفته و تولید محصولات متنوع است. همچنین توسعه منابع انسانی یک وسیله برای بهبود بهره‌وری افراد در محل کار است. توجه به منابع انسانی یک کشور در سطح کلان در راستای سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری و در سطح خرد در راستای پرداختن به کارکنان و مدیران از عوامل مهم توسعه در نظر گرفته می‌شود. اساساً منابع انسانی ارزشمندترین منابع و دارایی طبیعی یک کشور است. بعضی از کشورهای توسعه یافته مهارت‌های منابع انسانی، نگرش‌های آموزشی و انگیزه‌های خود را به عنوان اصلی‌ترین و تنها منبع رشد و توسعه شناخته‌اند. سرمایه‌گذاری در این عوامل باعث بهبود کیفیت منابع انسانی می‌شود. منابع انسانی در بعد تصمیم‌گیرندگان انسانی جامعه و بعد کارکنان در بخش‌های اقتصادی کشور بسیار مهم است. بهره‌وری زمانی حاصل خواهد شد که تمام بخش‌های تولیدی، اجتماعی و خدماتی در حال تلاش برای استفاده از یک سیستم تولید مناسب باشند و در نتیجه آن، به طور مناسب از سیستم منابع انسانی استفاده کنند. سیستم‌های مبتنی بر انسان سیستم‌هایی هستند که بر روی کاهش تلفات و خسارات توسط اقدامات انسان تمرکز می‌کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در ۲۰ سال گذشته بیش از نیمی از رشد تولید ناخالص داخلی در بین کشورهای عضو همکاری اقتصادی و توسعه، مربوط به رشد بهره‌وری نیروی کار بوده است (۱).

بهره‌وری نیروی کار به عنوان یکی از فاکتورهای مهم بهره‌وری شناخته شده، و توسعه همه جانبه، بدون استفاده بهینه از نیروی انسانی امکان پذیر نیست. به طور کلی بهره‌وری نیروی کار از جمله عناصر کلیدی در تحلیل‌های اقتصادی هر جامعه می‌باشد، که حتی با وجود صنعتی شدن کشورها از اهمیت آن کاسته نشده است. طی دو دهه اخیر ضرورت ایجاد و گسترش بخش بهره‌وری در سازمان‌ها براساس ذهنیت و برنامه استراتژیک، توجه صحیح به ارتقاء انگیزه نیروی انسانی، بهبود مهارت‌های آنان بازآموزی و آموزش برای آنها، ایجاد زمینه مساعد برای بروز خلاقیت و استعدادها در بخش‌های مختلف بویژه بخش خدمات و صنعت به همراه سایر فاکتورهای مرتبط با افزایش بهره‌وری نیروی کار به امری حیاتی تبدیل شده است. زیرا که افزایش بهره‌وری نیروی کار است که رشد اقتصادی کشورها را، در کنار سایر متغیرهای مرتبط، موجب می‌شود. به دلیل اینکه بندر دروازه‌های اصلی ورود و خروج کالاها (تجارت) در کشورها هستند و در صورت عدم توجه کافی به این موضوع، جریان تبادل کالاها در کشور با مشکلات جدی مواجه خواهد شد، این پژوهش که به روش علمی انجام شده، عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در بندر (بندر چابهار) را مورد بررسی قرار می‌دهد. علاوه بر این، بندر چابهار به دلیل موقعیت جغرافیایی منحصر بفردی که دارد از اهمیت بسیار زیادی در تجارت و مبادله کالا برخوردار است. از این رو، هدف از این پژوهش شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در بندر چابهار است. امید است با شناسایی این عوامل و تلاش در راستای بهبود

ناشی از ماندگاری شغلی و عدم ریزش دریانوردان می‌شود. در تحقیقی که Kiani moghadam و همکاران (۲۰۱۳) (۹) با موضوع "عوامل مؤثر بر تسهیم دانش نیروی انسانی در سازمان‌های دریایی (موردکاوای اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر)" انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در سازمان مورد مطالعه ارتباط و تعامل درون سازمانی و برون سازمانی به خوبی صورت می‌گیرد. جهت ارتباط و تعامل مناسب در هر سازمان، نیاز به تبادل نظرات و بحث گفتگو در میان افراد است. آن‌ها همچنین بیان کردند، که لازم است افراد در رأس سازمان انتقاد پذیرتر باشند و ایده و خلاقیت‌های خود را به صورت نظر و پیشنهاد به اجماع بگذارند. Yarahmadi و همکاران (۲۰۱۳) (۱۰) چالش‌های پیش روی واحد طرح و برنامه ریزی نیروی انسانی شرکت نفتکش ایران را نقص نظام شایسته‌سازی کارآمد، ضعف و عدم کارایی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان، کند بودن تغییرات و اصلاح ساختار سازمانی، نقصان ابزار سنجش مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان به صورت علمی و قابل قبول، عدم امکان انتصاب افراد به لحاظ نداشتن شرایط احراز سمت، علیرغم داشتن تجربه و دانش کاری، نامناسب بودن شرایط احراز برخی از سمت‌های سازمانی و نقص عوامل مناسب جهت نگه داشتن نیروهای متخصص می‌دانند. علاوه بر اینها، کمبود نیروهای حرفه‌ای برای مشاغل مدیریتی، کارشناسی و مهارتی متناسب با نیازها، عدم تناسب ساختارهای برنامه ریزی نیروی انسانی و پایه سمت‌ها با اهداف و محتوای کار، کاستی در تعیین ممتاز بودن نیروها و نقص در مدیریت جذب و بکارگیری آن‌ها، نداشتن ساز و کارهای مناسب در جهت توانمندسازی کارکنان، کند بودن فرایند استخدام و کند بودن فرایند اخذ مجوز استخدام را نیز به عنوان چالش در این راستا معرفی می‌کنند. سجادی پارسا و همکاران (۱۳۹۴) (۱۱) به ترسیم و رتبه بندی سلسله نیازهای کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که از میان ویژگی‌های شخصی (جنسیت، سن، تأهل، سابقه خدمت و میزان تحصیلات)، سازمانی (وضعیت استخدامی و محل کار) و اقتصادی (میزان حقوق دریافتی) تنها ویژگی سطح تحصیلات است که بر سطح رضایت کارکنان تأثیر متفاوت دارد. و در پایان هم اقدام به ترسیم هرم سلسله نیازهای مازلو برای کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان کردند که به ترتیب نیازهای خودشکوفایی، فیزیولوژیکی، اجتماعی، احترام و ایمنی بالاترین میانگین امتیازات را کسب کردند.

۲. مبانی نظری تحقیق

۲-۱ بندر چابهار

بندر چابهار در جنوب ایران و شمال دریای عمان قرار گرفته است. این بندر بعلت موقعیت استراتژیک و دستیابی به آبهای آزاد بین المللی نقش مهمی در مبادلات ایران با سایر کشورهای منطقه دارد. این بندر با اتصال به شبکه ریلی کشور در آینده‌ای نزدیک و بعلت نزدیکی به کشورهای افغانستان، پاکستان و آسیای میانه، اهمیت ویژه‌ای در ترانزیت کالا خواهد

۱۰ درصدی در اشتغال موقت را مؤثر بر کاهش حدود ۳-۲ درصدی در بهره‌وری نیروی کار دانسته، که منجر به دسترسی کمتر به سیستم رفاهی و مزایای جانبی از قبیل بیمه بیکاری و مرخصی استعلاجی شده است. Sheng and Song (۲۰۱۳) (۶) در پژوهشی اقدام به بررسی تأثیر چاقی کارکنان بر روی بهره‌وری نمودند. بطور کلی بررسی نشان داد که کارکنان چاق ۸۰ درصد بیشتر غیبت داشتند و ۳/۷ روز هر سال بیشتر از کارکنان دیگر غیبت ناشی از بیماری داشتند. هزینه مستقیم بیماری ناشی از چاقی در این نمونه مورد بررسی ۱۸۷۳۵۰۰ دلار بوده است. به علاوه ۳۱ درصد از کل غیبت‌های کارکنان به علت بیماری، بخاطر بیماری‌های ناشی از چاقی در سال ۱۹۹۴ بوده که این مقدار تا سال ۲۰۰۳ افزایش و به ۳۶ درصد رسیده است. نتیجه اینکه تأثیر منفی اقتصادی چاقی کارکنان (کاهش بهره‌وری کارکنان) زیاد می‌باشد و این روند افزایشی ادامه خواهد داشت مگر اینکه سازمان‌ها اقدام به اندازه‌گیری و کنترل دقیق‌تری در این زمینه نمایند. در مطالعه دیگری، سیاره و همکاران (۱۳۹۲) (۷) به بررسی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان اداره بندر امام خمینی (ره) پرداخته و به این نتیجه رسیدند که، برای بهره‌وری و کارایی بهتر در یک سازمان، باید از همه عوامل مؤثر در تولید یا ارائه خدمات به صورت بهینه استفاده شود. از آنجا که در هر سازمانی عامل عمده و اساسی نیروی انسانی است، لذا بهره‌وری و کارایی سازمانی نیز وابسته به عملکرد کارکنان آن سازمان است. برای بهبود عملکرد در هر سازمانی، باید دانش حاصل از تجربیات گذشته را برای بهبود شرایط آینده به کار برد، زیرا که شرایط موجود نتیجه کارکرد و راهبردهای به کار گرفته شده در گذشته است. با توجه به اینکه رضایت شغلی نگرش شغلی افراد است، که به گذشته بر می‌گردد و در واقع نشان دهنده نتایجی است که قبلاً تجربه شده، بررسی آن می‌تواند نتایج حاصل از راهبردهای گذشته را ارائه نماید و به عنوان بخشی از ارزیابی‌های بهسازی و توسعه سازمان به کار گرفته شود. افزایش رضایت شغلی کارکنان به عنوان یکی از راهبردهای افزایش اثربخشی و عملکرد مطرح می‌باشد که توجه به این موضوع در اداره بندر و دریانوردی می‌تواند به ایفای هر چه بهتر نقش بنادر در نیل اهداف خرد و کلان اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کمک رساند. سجادی پارسا و همکاران (۱۳۹۰) (۸)، با "بررسی اثرات محیط کاری بر جذب و ماندگاری شغلی دریانوردان: مقایسه‌ای بین کشتیهای تانکر، فله بر و کانتینربر"، به این نتیجه رسیدند که میانگین پاسخ‌های دریانوردان حاکی از آن است که امکانات رفاهی کشتی‌های مورد خدمت آنها پایین‌تر از حد معمول بوده است، در حالی که تقریباً تمام جامعه آماری اذعان داشتند که امکانات رفاهی کشتی در ماندگاری شغلی دریانوردان تأثیر زیادی دارد. علیرغم نتایج تقریباً یکسان در مورد امکانات رفاهی کشتی‌های مورد مطالعه، نتایج نشان دهنده ماندگاری شغلی بیشتری در میان افسران شاغل بر کشتی‌های تانکر است، که این امر را می‌توان معلول عواملی مانند سطح حقوق بالاتر و امکانات رفاهی بهتر در شرکت ملی نفتکش جمهوری اسلامی ایران دانست. با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق، اتخاذ راهکارهای مناسب در خصوص ارتقای وضعیت امکانات رفاهی کشتی‌ها، یقیناً در دراز مدت باعث صرفه جویی‌هایی ارزی و ریالی

Emelo, 2010; Kaka, 2007; Liberman and Johnson, 1999; Yarahmadi, 2013; Sheng and Song, 2013; and Lisi, 2013).
 ۷-۳، ۹-۱۱، ۱۳-۲۹).

جدول ۱: عوامل مؤثر بر بهره‌وری استخراج شده از پیشینه تحقیق

ردیف	عامل
۱	فراهم بودن زمین‌های مشارکت در تصمیم‌گیری
۲	آموزش‌های ضمن کار
۳	نگرش مثبت به سازمان و کار
۴	وجدان کاری
۵	انضباط اجتماعی
۶	وجود محیط آماده برای بروز خلاقیت و نوآوری
۷	روحیه کار گروهی
۸	مدیریت دانش
۹	نظام ارتقاء کارکنان بر اساس شایستگی
۱۰	کیفیت محیط کار (میزان نور، سرو صدا، رطوبت و تهویه و...)
۱۱	امنیت شغلی
۱۲	وجود تناسب بین علائق فردی و شغل
۱۳	سطح تحصیلات
۱۴	وجود تناسب بین مهارت‌های فردی و شغل
۱۵	پایبندی به قوانین و مقررات
۱۶	رضایت شغلی
۱۷	حسن روابط بین مدیر و کارکنان
۱۸	بهداشت و ایمنی کار
۱۹	پایبندی به اصول اخلاقی
۲۰	برخوردار بودن از اعتماد به نفس و عزت نفس
۲۱	وجود جو صمیمانه بین کارکنان
۲۲	تکریم ارباب رجوع
۲۳	رضایتمندی ارباب رجوع
۲۴	سرعت ارائه خدمت
۲۵	درصد پاسخگویی به ارباب رجوع
۲۶	زمان پاسخگویی به ارباب رجوع
۲۷	رسیدگی به شکایات
۲۸	پرداخت مناسب پاداش‌های نقدی و غیرنقدی
۲۹	وجود سیستم‌های پرداخت حقوق و دستمزد مناسب
۳۰	امکانات و تسهیلات رفاه
۳۱	منابع مالی کافی و در دسترس
۳۲	تمیزی و شادابی محیط کار
۳۳	استفاده از فنون گردش شغلی
۳۴	استفاده از فنون توسعه شغلی
۳۵	ارزیابی و بازخور عملکرد
۳۶	احساس عادلانه بودن شرایط کار
۳۷	ابزار و وسایل کاری مناسب
۳۸	سبک مدیریت و رهبری
۳۹	امکان اظهار نظر بدون ترس و نگرانی از مافوق
۴۰	تفویض اختیار به کارکنان
۴۱	وجه به خانواده‌های کارکنان از طرف سازمان
۴۲	تعیین دقیق وظایف
۴۳	تأکید بر دستورالعملها
۴۴	قدرت انعطاف‌پذیری

داشت. همچنین این بندر به عنوان یکی از نقاط کلیدی در حاشیه خلیج فارس و دریای عمان بوده نقش مهمی در کریدور شمال - جنوب داشته و با توجه به موقعیت آن در مسیر ترانزیتی شرق - غرب، موقعیت کلیدی در زمینه ترانزیت و ترانشیب کالا می‌باشد. بنادر مهم چابهار شامل بندر شهید کلانتری (دارای ۵ پست اسکله) و بندر شهید بهشتی (دارای ۵ پست اسکله قبلی و ۶ پست اسکله جدید فاز یک طرح توسعه) است. لازم به ذکر است که بندر شهید بهشتی در دوران جنگ تحمیلی عراق علیه ایران (سال ۱۳۶۱) و با تأکید بر لزوم داشتن بندر در خارج از تنگه هرمز و خلیج فارس احداث گردید، و با توجه به دوری از مرکز بحران در زمان جنگ تحمیلی، نقش مهمی در صادرات و واردات داشت. چابهار از موقعیت ممتازی در کشتیرانی و حمل نقل دریایی برخوردار است. استقرار در آب‌های عمیق دریای عمان و برخوردار بودن از تاسیسات بندری لازم، شرایط مطلوبی را برای پهلوگیری کشتی‌های بزرگ در این منطقه، با هزینه مناسب و صرفه اقتصادی فراهم کرده است. بندر چابهار در خارج از خلیج فارس نقطه‌ای کلیدی برای تجارت و بازرگانی خارجی کشور و ضمانتی برای گردش کار صنایع و فعالیت‌های اقتصادی آن محسوب می‌شود (سازمان بنادر و دریانوردی، ۱۴۰۰).

۲-۲ عوامل مؤثر بر بهره‌وری

بهره‌وری یعنی به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان به روش علمی. به عبارت دیگر بهره‌وری عبارت است از سود مندی حداکثری ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسان، منابع در دسترس، زمان، مکان و غیره به منظور ارتقاء رفاه جامعه. با توجه به نقش مستقیم نیروی انسانی در تولید کالا و خدمات و به عنان مغز متفکر یک سیستم، یکی از سرمایه‌های با ارزش هر سازمان محسوب شده و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر عوامل دارد. کارکنان سرمایه‌های با ارزش هر سازمان هستند و دستیابی به هدف‌های هر سازمان بستگی به مدیریت صحیح منابع با ارزش انسانی دارد زیرا نیروی کار عامل مهم و مؤثر در بهره‌وری است. بنابراین، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است (طالب زاده، ۱۳۹۵). (۱۲)

در این تحقیق، عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی که توسط محققان در تحقیقات پیشین بدست آمده است، استخراج و در جدول شماره ۱ نشان داده است. این عوامل از بررسی منابع زیر استخراج شده‌اند. (آزاده و پویا، ۱۳۹۲؛ ریحانی‌تاش، ۱۳۸۹؛ وکیلی و همکاران، ۱۳۸۸؛ ابطی، ۱۳۸۲؛ براتی و همکاران، ۱۳۸۸؛ طاهری، ۱۳۸۵؛ انصاری و علی‌آبادی، ۱۳۸۸؛ کاظمی و همکاران، ۱۳۹۲؛ سیاره و همکاران، ۱۳۹۲؛ عاطفی، ۱۳۸۶؛ آذر و همکاران، ۱۳۹۱؛ سلطانی، ۱۳۹۳؛ عباس‌زاده فرد، ۱۳۸۸؛ غلامی و یزدخواستی، ۱۳۹۲؛ ابزری و دلو، ۱۳۸۸؛ خاکی، ۱۳۷۶؛ سجادی و همکاران، ۱۳۹۴؛ فلاحی و سجودی، ۱۳۹۰؛ اصغری و شهریاری، ۱۳۸۹؛ Halkos and Bousinakis, 2010; Jiang, 2012; Lisi and Malo, 2017; Kiani Moghadam et al., 2013; Chang and

روش شناسی

نظر در شخص را ۰/۷ و احتمال نداشتن را ۰/۳ در نظر می‌گیریم. با توجه به درصد خطای ذکر شده مقدار Z در این درصد خطا برابر با ۱/۶۴۵ می‌باشد. در نتیجه تعداد ۵۶ پرسشنامه برای این تحقیق نیاز می‌باشد.

به‌منظور حصول اطمینان از دریافت و کسب تعداد ۵۶ عدد پرسشنامه صحیح از نمونه آماری پژوهش، در کل تعداد ۱۰۰ عدد پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع و از میان آنها تعداد ۶۷ پرسشنامه صحیح و قابل قبول دریافت گردید. نحوه ارائه پرسشنامه‌ها به اعضای نمونه هم به صورت حضوری و هم به صورت الکترونیکی بوده است.

۱. روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

تحلیل مورد استفاده در این تحقیق، تکنیک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی است. زیرا این تکنیک برای حل بسیاری مسائل ساده و پیچیده در زمینه‌های مختلف کاربرد دارد و می‌تواند مسائل پیچیده را بر اساس یک رویکرد منطقی مورد بررسی قرار داده و امکان تحلیل آنها را به شکلی ساده فراهم سازد (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۳).

یافته‌ها و نتایج

در این قسمت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل، در بندر چابهار به عنوان قلمرو مورد مطالعه تحقیق، ارائه شده است.

۱. شناسایی عوامل

برای شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی بندر، پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های مرحله اول، با توجه به اینکه مبنای حذف عوامل، دارا بودن میانگین ۴ بودند، میانگین نظرات هر یک از عوامل محاسبه شد، که ۱۹ عامل کاملاً مؤثر شناسایی شدند و به مرحله بعد انتقال داده شدند تا به کمک AHP اولویت بندی شوند.

۲. نتایج حاصل از آنالیز فرایند سلسله مراتبی

گام اول مربوط به مدل سازی یا طراحی درختچه تصمیم‌گیری است. برای این کار با توجه به هدف تحقیق که شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی بندر است، هدف، معیارها و گزینه‌ها مشخص می‌شود. در این راستا عواملی که از پرسشنامه مرحله اول استخراج شدند، بعنوان عوامل اثرگذار در بهره‌وری نیروی انسانی بندر چابهار در نظر گرفته شدند. پس از آن، متعاقب مصاحبه با افراد متخصص، در پنج گروه تقسیم بندی شدند. این پنج گروه بعنوان عوامل اصلی بهره‌وری نیروی انسانی بندر چابهار قلم داد شدند. سپس درختچه تصمیم‌گیری طراحی شد که در شکل ۱ آمده است.

این تحقیق، با توجه به اهداف آن، یک تحقیق کاربردی است که به روش علمی سعی می‌نماید تا با شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در بندر چابهار، راهکار مناسب جهت بهبود عملکرد پرسنل ارائه نماید. این تحقیق با استفاده از روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) انجام خواهد شد که در ادامه توضیح داده خواهد شد. داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز به روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده است. روش این تحقیق، پیمایشی و میدانی است. در این تحقیق دو پرسشنامه طراحی شده است. در پرسشنامه اول لیستی از عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی در بندر، حاصل از بررسی پیشینه تحقیق، تهیه و تنظیم گردید. این پرسشنامه در اختیار متخصصین منابع انسانی بندری قرار داده شد تا میزان اثرگذاری هر یک از عوامل شناسایی شده معلوم گردد. سپس با نظر متخصصان عوامل بی‌اهمیت حذف شده و عوامل جدیدی اضافه گردید. در مرحله بعد، اقدام به پیاده‌سازی روش AHP گردید و پرسشنامه مبتنی بر مقایسات زوجی تهیه گردید. عوامل مورد قبول مرحله قبل به شاخص‌ها و زیرشاخص‌ها تقسیم بندی شده و در قالب پرسشنامه مرحله دوم در اختیار متخصصین قرار داده شد. سپس با استفاده از نرم افزار Expert choice عوامل، اولویت بندی شدند.

اطلاعات مورد نیاز در این تحقیق در درجه اول با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و در درجه بعدی با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه با کارشناسان زمینه‌ی دریایی به دست آمده است.

جامعه آماری تحقیق متشکل از کارشناسان خبره بندری و دریایی و فعال در حوزه بندر چابهار و سواحل مکران، مدیران متخصص، مجرب و صاحب نظر در بندر و منابع انسانی است. حجم نمونه براساس فرمول کوکران (رابطه ۱)، با حجم جامعه نامشخص، محاسبه شد، که ۵۶ نفر برآورد گردید. در این پژوهش بر اساس ماهیت و نوع تحقیق لازم بود که بصورت آگاهانه به انتخاب نمونه پرداخته شود و پرسشنامه در میان کارشناسان مجرب و با تجربه توزیع گردد از این رو برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری قضاوتی استفاده شده است که از زیرمجموعه‌های نمونه‌گیری غیراحتمالی می‌باشد.

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2} \quad (1)$$

$$n = \frac{(1.645)^2 (0.7)(0.3)}{(0.1)^2} = 56.826 \sim 65$$

n: حجم نمونه،

d: در صد خطا و برابر ۱۰ درصد یا ۰/۱ می‌باشد،

p, q: این دو حرف نشان دهنده‌ی احتمال داشتن و نداشتن صفت مورد نظر در پاسخ دهنده می‌باشد که با توجه به نمونه‌گیری قضاوتی و مشخص بودن سوابق و پیشینه‌ی شخص پاسخ دهنده، احتمال داشتن صفت مورد



شکل ۱: درختچه تصمیم‌گیری

در راستای وزن دهی عوامل درایه‌های ماتریس مقایسات زوجی بعنوان ورودی در نرم‌افزار Expert Choice وارد شدند. در نهایت محاسبات لازم توسط این نرم‌افزار صورت گرفت و وزن نسبی عوامل و زیرعوامل محاسبه شد که در نمودارهای ۱ تا ۶ نشان داده شده است.

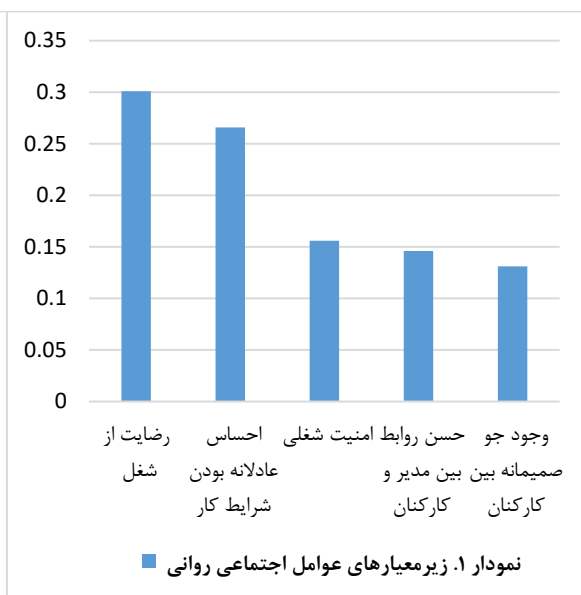
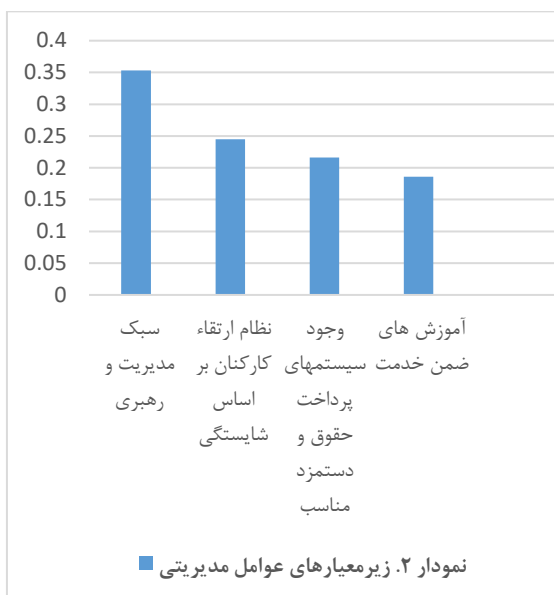
جدول ۲: مقایسه زوجی زیرمعیارهای عوامل اجتماعی روانی

	a	b	c	d	e	
a			1.31	(1.51)	(2.67)	(1.16)
b				(1.98)	(1.09)	(1.03)
c					(1.23)	2.5
d						2.76
e						Incon: 0.03

در مرحله بعد داده‌های بدست آمده از پرسشنامه دوم که بر اساس مقایسات زوجی تشکیل شده بود، مورد تحلیل قرار گرفت. ابتدا میانگین هندسی برای هر زوج محاسبه شد و ماتریس مقایسات زوجی، تشکیل گردید. برای نمونه ماتریس مقایسات زوجی "زیرعوامل های مربوط به عوامل اجتماعی روانی" در جدول ۲ نشان داده شده است و از رسم ماتریس‌های دیگر خودداری شده است.

در این جدول حسن روابط بین مدیر و کارکنان (a)، امنیت شغلی (b)، احساس عادلانه بودن شرایط کار (c)، رضایت از شغل (d)، وجود جو صمیمانه بین کارکنان (e) می‌باشد.

۱-۲ وزن‌دهی زیر عامل‌ها





۲-۲ اولویت بندی عوامل

برای این کار از نرخ سازگاری استفاده می‌شود. در صورتی که نرخ سازگاری کمتر از ۰/۱ باشد سیستم سازگار است و در صورتی که بیشتر از ۰/۱ شود سیستم ناسازگار است و می‌بایست پرسشنامه (ماتریس مقایسات زوجی) دوباره طراحی گردد. این محاسبات به کمک نرم افزار Expert Choice 11 صورت گرفته است که نتایج حاصله در جدول ۴ نشان داده شده است.

اولویت بندی از طریق ضرب کردن امتیاز هر عامل در زیرعوامل مربوطه، انجام شده است که در جدول ۳ نشان شده است. با بدست آمدن وزن عوامل، تکلیف اولویت بندی مشخص می‌شود اما برای حصول اطمینان از صحت این فرآیند باید پایایی ابزار گردآوری داده‌ها مورد آزمون قرار گیرد.

جدول ۳: اولویت‌بندی عوامل

اولویت‌بندی	وزن تلفیقی	وزن معیار	وزن زیرمعیارها	معیارها / زیرمعیارها
عوامل اجتماعی روانی				
۱۸	۰/۰۲۲۷	۰/۱۵۶	۰/۱۴۶	حسن روابط بین مدیر و کارکنان
۱۶	۰/۰۲۴۳	۰/۱۵۶	۰/۱۵۶	امنیت شغلی
۱۳	۰/۰۴۱۴	۰/۱۵۶	۰/۲۶۶	احساس عادلانه بودن شرایط کار
۱۹	۰/۰۲۰۴	۰/۱۵۶	۰/۱۳۱	وجود جو صمیمانه بین کارکنان
۱۱	۰/۰۴۶۹	۰/۱۵۶	۰/۳۰۱	رضایت از شغل
عوامل فردی				
۴	۰/۰۷۶۱	۰/۲۱۱	۰/۳۶۱	وجود تناسب بین مهارت‌های فردی و شغل
۲	۰/۰۸۱۰	۰/۲۱۱	۰/۳۸۴	وجود تناسب بین علائق فردی و شغل
۸	۰/۰۵۳۸	۰/۲۱۱	۰/۲۵۵	داشتن تحصیلات مرتبط
عوامل محیطی				
۱۵	۰/۰۲۸۸	۰/۱۲۷	۰/۲۲۷	شرایط فیزیکی محیط کار
۱۴	۰/۰۳۳۰	۰/۱۲۷	۰/۲۶۰	بهداشت و ایمنی کار
۱۲	۰/۰۴۱۷	۰/۱۲۷	۰/۳۲۹	ابزار و وسایل کاری مناسب
۱۷	۰/۰۲۳۳	۰/۱۲۷	۰/۱۸۴	تمیزی و شادابی محیط کار
عوامل مدیریتی				
۱	۰/۱۱۶۴	۰/۳۳۰	۰/۳۵۳	سبک مدیریت و رهبری
۷	۰/۰۶۱۳	۰/۳۳۰	۰/۱۸۶	آموزش‌های ضمن خدمت
۳	۰/۰۸۰۸	۰/۳۳۰	۰/۲۴۵	نظام ارتقاء کارکنان بر اساس شایستگی
۶	۰/۰۷۱۲	۰/۳۳۰	۰/۲۱۶	وجود سیستم‌های پرداخت حقوق و دستمزد مناسب
عوامل فرهنگی				
۵	۰/۰۷۴۹	۰/۱۷۶	۰/۴۲۶	داشتن وجدان کاری
۹	۰/۰۴۸۰	۰/۱۷۶	۰/۲۷۳	وجود شرایط مناسب جهت رشد و ارتقای شغلی
۱۰	۰/۰۵۲۸	۰/۱۷۶	۰/۳۰۰	پایبندی به قوانین و مقررات

جدول ۴: نرخ سازگاری

عوامل	اجتماعی روانی	مدیریتی	فرهنگی	فردی	محیطی
نرخ سازگاری	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۰۹۳	۰/۰۳

- نظام ارتقاء کارکنان بر اساس شایستگی، با انجام ارزیابی‌های عملکرد دوره‌ای کارکنان با استفاده از ابزارهای مناسب، تأثیر به‌سزایی در بهبود عملکرد نیروی انسانی در بندر خواهد داشت.
- آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان، براساس نتایج ارزیابی عملکرد، باعث توسعه مهارت و دانش کارکنان و در نتیجه ارتقا بهره‌وری خواهد شد.
- تنظیم حقوق و مزایا کارکنان با توجه به بازخور عملکرد، سختی، حساسیت و پیچیدگی کار کارکنان باعث ارتقا انگیزه و افزایش بهره‌وری آنان خواهد شد.

نتیجه‌گیری

- نتیجه‌گیری، راهبردها و پیشنهادات کاربردی، در ارتباط با عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در بندر چابهار، با هدف بهبود و ارتقاء بهره‌وری کارکنان بندر چابهار به شرح ذیل ارائه می‌شود:
- در راستای بهبود سبک مدیریت و رهبری، شناسایی و توسعه نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف باعث ایجاد سبکی قویتر و متفاوت در مدیریت و در نتیجه عملکرد نیروی انسانی خواهد شد.

- ایجاد امنیت شغلی باعث وابستگی و تعهد بیشتر کارکنان به سازمان خواهد شد. همچنین نظرخواهی و مشارکت کارکنان در انجام امور شغلی آنان در ارتقاء بهره وری بسیار سودمند است.
- توجه به مهندسی عوامل انسانی (ارگونومی) در راستای ایجاد تناسب بین کارکنان و ابزار کار آنان، و همچنین توجه به مواردی از قبیل کیفیت هوا، نور، صدا و دما جهت ایجاد شرایط فیزیکی مناسب و استاندارد مارد مهم دیگری است که در بهره وری نیروی انسانی در بندر تأثیر به سزایی خواهد داشت.
- از آنجا که استفاده از فناوری جدید بر ارتقاء بهره وری کارکنان مؤثر است، به مسئولان پیشنهاد می‌شود با استفاده از فعالیت R&D از فناوری جدید استفاده کنند.
- پیشنهاد می‌گردد به انجام تحقیقات پژوهشی در خصوص شناسایی و اولویت بندی مجموعه عوامل مؤثر بر بهره وری پرسنل بنادر داخلی با بهره گیری از روش‌های مختلف نظیر SWOT، AHP fuzzy، کارت امتیازی متوازن و دیگر روش‌های مرسوم در جهت اولویت بندی مجموعه عوامل استفاده نمایند. (۳۰-۳۵)
- با توجه به اهمیت وجود تناسب بین علائق فردی و شغل، تناسب بین مهارت‌های فردی و شغل، و داشتن تحصیلات مرتبط، تدوین دقیقتر و شفافیت بیشتر شرایط احراز مشاغل در بندر در انتخاب شایسته‌ترین فرد برای هر شغل مؤثر بوده و باعث بهره وری بیشتر خواهد بود.
- اگر چه پایبندی به قوانین و مقررات در بین افراد متفاوت است، اما جهت پایبندی بیشتر کارکنان به قوانین و مقررات، می‌توان از عوامل تنبیه و پاداش استفاده کرده و عملکرد کارکنان را بهبود بخشید.
- برای بهبود بهره وری، معیارهای ارتقاء در سازمان را به صورت شفاف و قابل اندازه گیری بیان شود و فرصت‌ها و امکانات لازم را برای ترفیع و پیشرفت کارکنان فراهم گردد.
- با توجه به تأثیر مثبت رضایت شغلی بر عملکرد و بهره وری کارکنان، با توجه بیشتر به فاکتورهایی چون حجم کار و میزان استرس، داشتن فرصت برای پیشرفت، احترام متقابل بین همکاران و پاداش‌های مالی مناسب می‌توان بسترهای مناسب برای افزایش رضایت شغلی و در نتیجه ارتقا بهره وری کارکنان ایجاد کرد.
- توجه ویژه به رابطه متاسب بین سیستم حقوق و پاداش و حجم کاری کارکنان باعث ایجاد حس عدالت شرایط کاری و در نتیجه بهبود عملکرد آنان خواهد شد.

References

1. Lisi D, Malo MA. The Impact of Temporary Employment on Productivity. *Journal for Labour Market Res.* 2017;**50**(1):91-112. doi: 10.1007/s12651-017-0222-8
2. Younespour M. Identification and prioritization of factors affecting human resource productivity in Chabahar port. Master Thesis, Chabahar Maritime University (Persian)2019. 96 p.
3. Azar A, Zarei Mahmoodabadi M, Tahari Mehrjardi M. 'Prioritization Factors Effecting Productivity of Manpower in the Tile Industry by Combined Approach DEA and Multi Attribute Decision Making' (Persian). *Journal of Industrial Management Perspective.* 2012;**1**(1):9-25.
4. Azadeh Gh, Pouya A. Prioritization of Factors Affecting Human Resource Productivity in ine with Strategic Goals and Vision (Case study: North Khorasan Governorate). 10th International Conference on Strategic Management, Tehran (Persian)2013. 17 p.
5. Lisi D. The Impact of Temporary Employment and Employment Protection on Labour Productivity: Evidence from an Industry-level Panel of EU Countries. *Labour Market Res.* 2013;**46**:119-144. doi: 10.1007/s12651-013-0127-0
6. Sheng Y, Song L. Re-estimation of Firms Total Factor Productivity in China's Iron and Steel Industry. *China Economic Review, Elsevier.* 2013;**24**(C):177-188. doi: 10.1016/j.chieco.2012.12.004
7. Sayareh J, Iranshahi S, Tahmak H. Study and ranking of factors affecting job satisfaction of employees of the Ports and Maritime Administration (Case study: Ports and Maritime organization of Imam Khomeini Port). (Persian). *J Oceanograph.* 2013;**15**(4):93-102.
8. Sajadi Parsa J, Javanmardi M, Tahmak H. 'Tracing and Sorting of Employee's Need Hierarchy of Central Administration of Hormozgan's Port and Maritime Organization' (Persian). *J Marine Sci Technol.* 2017;**15**(4):33-55.
9. Kiani Moghadam M, Jafarpour Y, Tahmak H. Effective Factors on Allotment of Human resource Knowledge in Marine Organizations (Case Study: Central Administration of Boushehrs' Port and Maritime), Chabahar Maritime University, First National Congress of Makoran Ports Development and Maritime Strength of Islamic Republic of Iran (Persian)2013.
10. Yarahmadi A. Analysis of Human Resource Management Process in Iran Marine Companies (Case Study: National Iranian Tanker Company). Chabahar Maritime University, First National Congress of Makoran Ports Development and Maritime Strength of Islamic Republic of Iran (Persian). 2013.
11. Sajjadi Parsa J, Boraei Nejad S, Noramin A, Nazari Sh. Investigating the effects of work environment on seafarers' employment and retention: A comparison between tanker, bulk carrier and container ship. *Oceanograph (Persian).* 2011;**7**:1-10.
12. Talebzadeh A. Human Resource Productivity Factors in Organizational Management. International Conference of Management Elites, June, 2016, Tehran, Iran2016. 9 p.

AUTHOR(S) BIOSKETCHES

Harati Mokhtari, A. Assistant professor, Department of Navigation and Maritime Transport, School of Marine Engineering, Chabahar Maritime University, Chabahar, Iran

a.harati@cmu.ac.ir

Yunespoor, M., M.Sc. graduate, Department of Navigation and Maritime Transport, School Marine Engineering, Chabahar Maritime University, Chabahar, Iran

meghdady364@gmail.com



HOW TO CITE THIS ARTICLE

Citation (Vancouver) Harati Mokhtari, A., Yunespoor, M. Identifying and Prioritizing the Factors Affecting Human Resource Productivity in Chabahar Port. *J Oceanography*. 2022. 13(50): 83-94

 <http://doi.org/10.52547/joc.13.50.83>

 <http://joc.inio.ac.ir/article-1-1632-fa.html>

 <https://orcid.org/0000-0002-1517-2644>



COPYRIGHTS

©2022 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.