

بررسی تاثیر برنامه ریزی و مدیریت بر جو اخلاقی سازمان و بهره وری شغلی

بهناز مرادی

کارشناسی ارشد زیست شناسی گرایش فیزیولوژی دانشگاه آزاد واحد ساوه

behi.moradi@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر برنامه ریزی و مدیریت بر جو اخلاقی سازمان و بهره وری شغلی می باشد. این پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران ارشد، مدیران سطوح میانی، و مدیران عملیاتی ۸۰ سازمان دولتی در تهران تشکیل می دهند که در فرایندهای برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی مشارکت دارند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی - مورگان حجم نمونه ۹۲ نفر برآورد شده است. در هر سازمان، پرسشنامه ها به روش نمونه در دسترس بین این مدیران توزیع می شود. جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه محقق ساخته براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت انجام شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید تایید شده و برای سنجش پایایی آن، آلفای کرونباخ اندازه گیری شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که شاخص های برازش همگی در سطح مناسبی بوده، رابطه بین دو متغیر "برنامه ریزی و مدیریت و جو اخلاقی سازمان" و نیز "برنامه ریزی و مدیریت و بهره وری شغلی" در سازمان های مورد مطالعه تأیید می شود. همچنین جو اخلاقی سازمان تأثیری بر بهره وری شغلی نشان نداده است.

کلیدواژه ها: برنامه ریزی، مدیریت، جو اخلاقی سازمان، بهره وری شغلی، مدیریت سازمانی.

مقدمه

برنامه‌ریزی و مدیریت برای استفاده کارا از نیروی انسانی، تجهیزات و دیگر منابع سازمانی برای هر مدیری امری ضروری است و یک مدیر همیشه در صدد است تا بیشترین بهره‌وری را از امکانات و منابع خود برای دستیابی به هدف‌های از پیش تعیین شده سازمانی محقق سازد (بیک‌زاد و تقی‌سلطانی، ۱۴۰۱). در فرآیند برنامه‌ریزی، تحصیلات، اطلاعات و تجربیات شخصی مدیر کافی به نظر نمی‌رسد؛ از این رو مدیران از روش‌های گوناگون، سبک‌های مدیریتی مختلف، مدل‌های تصمیم‌گیری متفاوت و مشاوران زیادی بهره می‌گیرند تا بتوانند به استانداردهای مطلوب خود و اهداف مورد نظر سازمان دست یابند (فورتز^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین برنامه‌ریزی در مدیریت همواره از جهات مختلف مورد بررسی قرار می‌گیرد؛ این مفهوم ممکن است از دیدگاه‌های مختلف مطالعه شود ولی شاید مهمترین و قدیمی‌ترین پایه تقسیم‌بندی برنامه‌ریزی مربوط به میزان اثر فرد یا گروه در برنامه‌ریزی باشد. لذا برنامه‌ریزی در هر سازمان از مهمترین فعالیت‌های مدیریت محسوب می‌شود (گریفین^۲، ۲۰۲۲).

در تعیین خط‌مشی‌های سازمان، در تدوین هدف‌ها، طراحی سازمان، انتخاب، ارزیابی، و در تمامی افعال و اعمال مدیریت، برنامه‌ریزی جزء اصلی و رکن اساسی است. مدیر همواره مواجه با مواردی است که طرح برنامه را از جانب او طلب کند، و کیفیت و چگونگی این برنامه‌هاست که میزان توفیق و تحقق هدف‌های سازمان را معین می‌کند (پندا^۳، ۲۰۲۲). از این رو آشنایی با شیوه‌ها و روش‌های برنامه‌ریزی و آگاهی از تکنیک‌های طرح برنامه برای مدیران بسیار حائز اهمیت بوده و با بهره‌گیری از این شیوه‌ها و ابزارهاست که توانایی مدیران در اخذ تصمیمات کارآمدتر و مؤثرتر افزایش می‌یابد. مدیران توانمندی که قادر باشند با اتخاذ تدابیر و برنامه‌های بایسته زمینه را برای تجلی و بروز استعدادها و خلاقیت‌های کارکنان در راستای متحول نمودن سیستم‌ها و سازمان‌ها فراهم سازند؛ بهره‌وری شغلی در سازمان را ارتقا می‌دهند (برلینر^۴، ۲۰۲۳).

امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری به عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی‌برده‌اند. به این ترتیب اغلب کشورهای در حال توسعه بمنظور اشاعه فرهنگ نگرش ویژه به بهره‌وری و تعمیم بکارگیری فنون و

^۳ Panda
^۴ Berliner

^۱ Fuertes
^۲ Griffin

فردی، علاقه مندی سازمانی، کارایی، دوستی، روحیه ی کار گروهی، مسئولیت اجتماعی، معنویات فردی، قوانین و رویه های سازمان، قوانین و اصول حرفه ای. نبود جو اخلاقی سازمانی موجب مشکلات متعددی برای سازمان می گردد. بهره‌وری پایین یکی از عوامل فقدان جو اخلاقی در سازمان می باشد (ایچسان^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). جو سازمانی قویاً بر شکل‌گیری تصور کارکنان از خود، نگرش‌های آنان درباره کار، مشارکت، مسئولیت‌پذیری، برقراری روابط متقابل با دیگران و خلاقیت آنان اثر می‌گذارد (فلیزا^۹ و همکاران، ۲۰۲۴). اگر سازمان بخواهد پیشرفت کند باید خود را با نیازهای جدید و تغییرات محیطی هماهنگ کند. سازمان باید همگام با تغییرات محیط، ساختار خود را نیز تغییر دهد تا بتواند نیازهای جدیدی را برآورده سازد. مدیر باید همیشه به فکر بهبود و اصلاح جو سازمانی باشد تا آن را کارا و اثربخش نگه دارد و در افراد در جهت ارتقای بهره‌وری ایجاد انگیزه نماید (گاسوامی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۱).

در سال‌های اخیر جو اخلاقی مطلوب در سازمان بعنوان یک راهکار شغلی برای خلق کارآمدی بهره‌وری و خشنودی بیشتر کارکنان در محیط کار استفاده می‌شود؛ به همین سبب از جو اخلاقی سازمان بعنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران در عصر حاضر یاد می‌کنند.

روش‌های بهبود آن سرمایه‌گذارهای قابل توجهی انجام داده‌اند (جعفرنژاد و همکاران، ۱۴۰۰). بهره‌وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت برون داد یک فرد، واحد و سازمان به کار گرفته می‌شود. هر چه بهره‌وری یک سازمان بیشتر باشد هزینه تولید واحد کار در آن کمتر خواهد بود. بهره‌وری یک سازمان بیش از هر عامل دیگر به دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش‌ها و رفتار مدیران آن بستگی دارد (تابجامات^۵ و همکاران، ۲۰۲۴). بهره‌وری در جامعه زمانی تحقق پیدا می‌کند که تمامی بخش‌های سازمانی سعی در استفاده از یک نظام مناسب بهره‌وری داشته باشند که معمولاً مدیریت سازمان‌ها می‌تواند با هموار کردن راه‌ها، باعث ارتقای بهره‌وری شود و عامل انسانی در راه تکامل آن کوشش کنند. در این کوشش، جو اخلاقی سازمان نیز می‌تواند راهگشایی مناسب باشد (سوتریسنو^۶ و همکاران، ۲۰۲۳).

جو اخلاقی نوعی جو کاری است که نشان دهنده و منعکس‌کننده ی خط مشی‌ها، روش‌ها و سیاست‌های سازمانی است که خود دارای نتایج اخلاقی است. اگر کارکنان سازمانی چنین احساس کنند که جو حاکم بر محیط کارشان و تعاملات کاری بین افراد در این سازمان اخلاقی و عادلانه است، رضایت آنها از کاری که انجام می‌دهند، بالاتر می‌رود (میوسنس و ماینده^۷، ۲۰۲۳). جو اخلاقی دارای ابعادی است که عبارتند از: علاقه مندی

^۸ Ichsan

^۹ Faliza

^{۱۰} Goswami

^۵ Tabejamaat

^۶ Sutrisno

^۷ Musenze & Mayende

باقی نصرآبادی و بهزادینیا (۱۳۹۹) طی پژوهشی ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی را با نقش میانجیگری جو اخلاقی مورد بررسی قرار دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی با نقش میانجی جو اخلاقی رابطه دارد. مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی و جو اخلاقی رابطه معنادار دارد. در نهایت، بین جو اخلاقی با عملکرد شغلی ارتباط وجود دارد. با توجه به نتایج، توصیه می‌شود مدیران بستر لازم برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای را فراهم کنند و با ایجاد جو اخلاقی مطلوب میزان عملکرد شغلی کارکنان را بهبود بخشند. با تقویت مدیریت منابع انسانی و ارزیابی کارکنان در مقام سرمایه‌های انسانی می‌توان به ارتقای عملکرد شغلی کمک کرد و از مزایای حاصل از جو اخلاقی در سازمان بهره برد. نتایج این پژوهش برای برنامه‌ریزی جهت توانمندسازی، به‌سازی، و آموزش منابع انسانی و تصمیم‌سازان مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط و برنامه‌ریزی راهبردی و کلان ملی در جهت توانمندسازی شرکت‌های خدماتی راهگشاست.

هاک^{۱۱} (۲۰۲۰) طی پژوهشی در ارتباط با تاثیر برنامه ریزی راهبردی نیروی انسانی بر عملکرد شرکت، به این نتیجه رسید که برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی تاثیر چشم گیری بر عملکرد ادراک شده سازمانی دارد.

داودآبادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی، تاثیر برنامه‌ریزی استراتژیک بر عملکرد نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد برنامه‌ریزی، تأمین، توسعه، مدیریت عملکرد، پاداش و روابط کارکنان بر عملکرد کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران تأثیر معناداری دارد. از آنجاکه نتایج تحقیق حاکی از ارتباط بسیار قوی بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمان در بیمارستان شهدای تجریش می‌باشد، لازم در مراکز بهداشتی و درمانی به امر مدیریت منابع انسانی توجه کافی مبذول گردد. همچنین لازم است به مقولاتی همچون آموزش و توسعه انسانی، تعامل و ارتباط مؤثر با کارکنان و کارمندیابی و استخدام توجه ویژه‌ای اعمال گردد.

اسلام پناه و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان "رابطه جو اخلاقی سازمان و تصمیم‌گیری مدیران؛ آزمون نقش میانجی مدیریت دانش شخصی" ارائه نمودند. نتایج بررسی نشان داد که رابطه ابعاد جو اخلاقی سازمان با مدیریت دانش شخصی مثبت و معنی دار بود، نقش میانجی مدیریت دانش شخصی در ارتباط بین مسئولیت اجتماعی با تصمیم‌گیری مدیران مثبت و معنی دار بود. در نتیجه برای بهبود تصمیم‌گیری مدیران می‌بایست به جو اخلاقی سازمان و مدیریت دانش شخصی توجه نمود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش را مدیران ارشد، مدیران سطوح میانی، و مدیران عملیاتی ۸۰ سازمان دولتی در تهران به تعداد ۱۱۸ نفر تشکیل می دهند که در فرایندهای برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی مشارکت دارند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی-مورگان حجم نمونه ۹۲ نفر برآورد شده است. در هر سازمان، پرسشنامه ها به روش نمونه در دسترس بین این مدیران توزیع می شود. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده که بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. روایی پرسشنامه توسط اساتید تایید شده و برای سنجش پایایی آن، آلفای

کرونباخ اندازه گیری شده است. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برای کل پرسشنامه نشان دهنده پایایی خوب ابزار است. برای توصیف داده ها، از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و همچنین برای تعیین روابط میان متغیرها از مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. نرم افزارهای آماری اس پی اس و ایموس برای انجام آزمون ها به کار گرفته شده اند.

نتایج پژوهش

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به شرح زیر ارائه می گردد:

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگویان

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۰/۶
	مرد	۷۹/۴
وضعیت تاهل	مجرد	۱۱/۹
	متاهل	۸۸/۱
تحصیلات	لیسانس	۱۴/۱
	فوق لیسانس	۵۸
	دکتری	۲۲/۸
سن	۲۰ تا ۳۰	۷/۶
	۳۱ تا ۴۰	۳۵/۹
	۴۱ تا ۵۰	۴۴/۶

۱۱/۹	۱۱	بالای ۵۰	سابقه کار
۱۸/۵	۱۷	زیر ۱۰ سال	
۴۱/۳	۳۸	۱۰ تا ۱۵ سال	
۳۴/۸	۳۲	۱۶ تا ۲۰ سال	
۵/۴	۵	بالای ۲۰ سال	

کمترین فراوانی ۲۰ تا ۳۰ سال سن دارند. ۴۱/۳ درصد پاسخگویان با بیشترین فراوانی ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه کار دارند و ۵/۴ درصد با کمترین فراوانی بالای ۲۰ سال سابقه کار دارند.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است.

مطابق نتایج جدول ۱: ۲۰/۶ درصد پاسخگویان زن هستند و ۷۹/۴ درصد نیز مرد هستند. ۱۱/۹ درصد پاسخگویان مجرد هستند و ۸۸/۱ درصد نیز متاهل هستند. ۶۳/۱ درصد پاسخگویان با بیشترین فراوانی تحصیلات فوق لیسانس دارند و ۱۴/۱ درصد با کمترین فراوانی لیسانس هستند. ۴۴/۶ درصد پاسخگویان با بیشترین فراوانی ۴۱ تا ۵۰ سال سن دارند و ۷/۶ درصد با

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیر	کارایی عملیاتی	کارایی اطلاعاتی	کارایی استراتژیک	جو اخلاقی سازمان	بهره‌وری شغلی
کارایی عملیاتی	۱				
کارایی اطلاعاتی	۰/۶۵	۱			
کارایی استراتژیک	۰/۶۷	۰/۷۵	۱		
جو اخلاقی سازمان	۰/۳۲	۰/۲۸	۰/۲۹	۱	
بهره‌وری شغلی	۰/۳۱	۰/۲۳	۰/۳۱	۰/۳۱	۱

از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش و بررسی برازش مدل، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز آزمون شد. در مدل معادلات ساختاری، از یک طرف میزان انطباق داده‌های پژوهش و مدل مفهومی پژوهش بررسی خواهد شد که آیا از برازش مناسب برخوردار است و از طرف دیگر، معناداری روابط در این مدل برازش یافته، آزمون می‌شود. جدول ۳ مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل را نشان می‌دهد.

همانگونه که مشاهده می‌شود، میان کلیه زیر مقیاس‌های برنامه‌ریزی و مدیریت و جو اخلاقی سازمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی نتایج نشان دهنده آن است که برنامه‌ریزی و مدیریت و بهره‌وری شغلی دارای ارتباط مثبت و معنادار است. همچنین بین جو اخلاقی سازمان و بهره‌وری شغلی ارتباطی مشابه دیده می‌شود. همبستگی، تنها درجه رابطه میان سازه‌ها را مشخص می‌کند و به منظور درک بهتر آثار مستقیم و غیرمستقیم و همچنین اثر متغیر میانجی در میان سازه‌ها، باید از مدل معادلات ساختاری بهره گرفت. به منظور اطمینان یافتن

جدول ۳. ضرایب استاندارد تأثیر زیرمقیاس‌های برنامه‌ریزی و مدیریت بر جو اخلاقی سازمان و بهره‌وری شغلی

χ^2	P-value	RMSEA	χ^2/DF	NFI	GFI	CFI
۴۶	۰/۱۰	۰/۰۶	۱/۴۲	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۶

از ۰/۰۸ و χ^2 دو نسبی کوچک‌تر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند.

χ^2 دو غیرمعنی دار با P بزرگ‌تر از ۰/۰۵، CFI، GFI و NFI بزرگ‌تر از ۰/۹۰، همچنین RMSEA کوچک‌تر

جدول ۴. ضرایب استاندارد و مقادیر بحرایی مربوط به کلیه مسیرها

مقدار بحرایی	انحراف استاندارد	ضرایب استاندارد	مسیرها
۴/۱۷	۰/۰۵	۰/۲۳	برنامه‌ریزی و مدیریت ← جو اخلاقی سازمان

۵/۰۲	۰/۱۲	۰/۷۳	برنامه ریزی و مدیریت ← بهره وری شغلی
۰/۸۵	۰/۲۹	۰/۲۶	جو اخلاقی سازمان ← بهره وری شغلی

رابطه ای معنادار بین برنامه ریزی و مدیریت و بهره وری شغلی مشاهده گردید. در این مدل، مداخله جو اخلاقی سازمان در رابطه میان برنامه ریزی و مدیریت و بهره وری شغلی، مورد پذیرش قرار نگرفت.

با توجه به ستون مقادیر بحرانی در جدول فوق، مشخص می شود که فقط دو مسیر دارای تأثیر معنادار ($t \geq \pm 1/96$) می باشند. بنابراین برنامه ریزی و مدیریت، یک تأثیر مستقیم و معناداری بر جو اخلاقی سازمان دارد؛ همچنین

جدول ۵. اثر مستقیم، غیر مستقیم و اثر کل در مدل تحقیق

ضریب تعیین	اثر متغیرها			متغیر
	کل	غیرمستقیم	مستقیم	
۲۸٪	۰/۵۱	---	۰/۵۱	برنامه ریزی و مدیریت ← جو اخلاقی سازمان
۴۶٪	۰/۶۶	۰/۰۵	۰/۶۱	برنامه ریزی و مدیریت ← بهره وری شغلی
	۰/۱۱	---	۰/۱۱	جو اخلاقی سازمان ← بهره وری شغلی

توجه به جهت ضریب مسیر این متغیرها، می توان گفت که این تأثیرات به صورت فزاینده است. لازم به ذکر است که متغیر جو اخلاقی سازمان، اثری بر بهره وری شغلی نداشته است. در نهایت نتایج اثرات کل نشان داد که برنامه ریزی و مدیریت، بیشترین تأثیر را بر بهره وری شغلی داشته است. همان طور که در این مدل مشاهده

در این قسمت، ابتدا اثرات مستقیم، سپس اثرات غیرمستقیم و در نهایت، اثرات کل مورد بحث و بررسی قرار می گیرد. همان طور که مشاهده می شود، برنامه ریزی و مدیریت متغیری است که به صورت مستقیم بر جو اخلاقی سازمان و بهره وری شغلی تأثیر معناداری دارد. با

عامل تحریک فزاینده برای کارایی شغلی بهتر، عمل می- کند.

برنامه‌ریزی و مدیریت، فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و جو اخلاقی فراهم می‌آورد. از این رو سازمان با سرمایه گذاری صحیح در برنامه‌ریزی و مدیریت از یک سو به کارکنانی با جو اخلاقی بالا دست خواهد یافت که به توانایی‌های خود اعتماد داشته و از سوی دیگر، مجموعه مهارت‌های گوناگون را در سازمان خواهد داشت. علاوه بر این برنامه‌ریزی و مدیریت، عاملی مؤثر در برقراری روابط مناسب افراد با مدیریت و توسعه در سازمان است. به این معنا که با استقرار نظام صحیح برنامه‌ریزی و مدیریت، جو اخلاقی بهبود یافته و همچنین، بهره‌وری شغلی در سازمان ارتقا می‌یابد.

در این پژوهش، جو اخلاقی سازمان تأثیری بر بهره‌وری شغلی نشان نداده است. بهره‌وری شغلی به جنبه ای از افزایش کمیت و بهبود کیفیت محصول (کالا یا خدمات) اطلاق می‌گردد که به واسطه ارتقای سطح کیفی و تلاش نیروی انسانی ایجاد شده باشند. مطابق این تعریف بین بهره‌وری شغلی و میزان به کارگیری مهارت‌های بالقوه و بالفعل افراد یک رابطه مستقیم به وجود می‌آید. هرچه درصد بیش تری از این توان‌ها به جریان انداخته شوند، می‌توان انتظار بهبودی بیش‌تری از بهره‌وری داشت. در واقع بهره‌وری شغلی با افزایش درجه اثربخشی فعالیت‌ها، افزایش می‌یابد. بنابراین شاید علت را بتوان در ویژگی‌های خاص و منحصر به فرد افراد جستجو نمود که میزان

می‌شود، به ترتیب ۴۶ درصد و ۲۸ درصد از واریانس متغیرهای بهره‌وری شغلی و جو اخلاقی سازمان توسط متغیرهای برون‌زا قابل تبیین است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر برنامه‌ریزی و مدیریت بر جو اخلاقی سازمان و بهره‌وری شغلی می‌باشد. یافته‌های پژوهش به شرح زیر ارائه می‌گردد:

برنامه‌ریزی و مدیریت متغیری است که به صورت مستقیم بر جو اخلاقی سازمان و بهره‌وری شغلی تأثیر معناداری دارد. با توجه به جهت ضریب مسیر این متغیرها، می‌توان گفت که این تأثیرات به صورت فزاینده است. متغیر جو اخلاقی سازمان، اثری بر بهره‌وری شغلی نداشته است. در نهایت نتایج اثرات کل نشان داد که برنامه‌ریزی و مدیریت، بیش‌ترین تأثیر را بر بهره‌وری شغلی داشته است.

همانگونه که بیان شد، نتایج نشان دهنده آن است که شاخص‌های برآزش همگی در سطح مناسبی بوده، رابطه بین دو متغیر "برنامه‌ریزی و مدیریت و جو اخلاقی سازمان" و نیز "برنامه‌ریزی و مدیریت و بهره‌وری شغلی" تأیید می‌شود. هنگامی که سازمانی روی برنامه‌ریزی و مدیریت صحیح سرمایه گذاری می‌کند، می‌تواند جو اخلاقی سازمان را افزایش می‌دهد. از آنجایی که برنامه‌ریزی و مدیریت این اطمینان را به وجود می‌آورد که هر یک از کارکنان، با مهارت‌های ویژه به فعالیت بپردازند، با داشتن مسیر شغلی مطلوب به عنوان یک

— جعفرنژاد، مرضیه، ساعتچی، محمود، و حجت اله، جاویدی. (۱۴۰۰). بررسی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری شغلی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)، ۱۲(۴۸) (ویژه نامه)، ۳۹-۵۵.

— داودآبادی، سمانه، احمدپور، محمدحسن، نصیری پور، امیراشکان، شهنوازی، حسین. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر برنامه‌ریزی استراتژیک بر عملکرد نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان شهدای تجریش تهران، بیمارستان، ۲۰(۱)، ۵۰-۵۹.

— Berliner, J. S. (۲۰۲۳). Planning and management. In *The Soviet Economy* (pp. ۳۵۰-۳۹۰). Routledge.

— Faliza, N., Setiawan, R., & Agustina, W. (۲۰۲۴). The Effect of Leadership Effectiveness and Islamic Work Motivation on Organization Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(۱), ۴۰۹-۴۲۵.

— Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (۲۰۲۰). Conceptual framework for the strategic management: a literature review—descriptive. *Journal of Engineering*, 2020, ۱-۲۱.

به کارگیری و استفاده بالفعل از مهارت‌ها و جو اخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

تاخیر در همکاری برخی از اعضای جامعه آماری در پاسخگویی به پرسشنامه از محدودیت‌های پژوهش بوده است. از دیگر محدودیت‌های پژوهش می‌توان به احتیاط در تعمیم نتایج به جوامع آماری دیگر اشاره نمود؛ بر این اساس پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه در سازمان‌های تولیدی و صنعتی در استان‌های مختلف انجام شده و نتایج با یافته‌های این پژوهش مقایسه گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد که تأثیر مولفه‌های برنامه‌ریزی و مدیریت بر سایر کارکردهای سازمانی نظیر خلاقیت و نوآوری کارکنان نیز بررسی گردد.

منابع

— اسلام پناه، مریم، شهبازی، شیرین، باقلی، جواد. (۱۳۹۹). رابطه جو اخلاقی سازمان و تصمیم‌گیری مدیران؛ آزمون نقش میانجی مدیریت دانش شخصی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۲)، ۸۶-۹۲.

— باقی نصرآبادی، علی، بهزادینیا، مهرداد. (۱۳۹۹). ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد شغلی: نقش میانجیگری جو اخلاقی، مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۱۸(۴)، ۷۷۴-۷۵۱.

— بیک‌زاد، جعفر، تقی‌سلطانی، مهدی. (۱۴۰۱). برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک در بخش دولتی، چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۷۰(۵)، ۵۰-۶۶.

- planning. *Management Decision*, 60(5), ۱۳۴۹-۱۳۶۸.
- Sutrisno, S., Karyono, K., & Sawir, M. (۲۰۲۳). Analysis Of Work Attitudes And Work Discipline On Work Productivity. *Jurnal Ekonomi*, 12(۰۱), ۵۴-۵۸.
 - Tabejamaat, S., Ahmadi, H., Barmayehvar, B., & Banihashemi, S. (۲۰۲۴). Enhancing Job Satisfaction and Productivity through Knowledge Management Infrastructure: A Case of Construction Industry. *Buildings*, 14(3), ۷۹۰.
 - Goswami, M., Agrawal, R. K., & Goswami, A. K. (۲۰۲۱). Ethical leadership in organizations: evidence from the field. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(۱), ۱۲۲-۱۴۴.
 - Griffin, R. W. (۲۰۲۲). *Fundamentals of management*. Cengage Learning, Inc..
 - Haque, A. (۲۰۲۰). Strategic HRM and organisational performance: Does turnover intention matter? *International Journal of Organizational Analysis*, ۲۹(۳), ۶۵۶-۶۸۱.
 - Ichsan, R. N., Nasution, L., & Setiadi, D. (۲۰۲۲). The Influence Of Work Ethics And Work Professionalism On Performance At PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(۱), ۱۱۸-۱۲۵.
 - Musenze, I. A., & Mayende, T. S. (۲۰۲۳). Ethical leadership (EL) and innovative work behavior (IWB) in public universities: examining the moderating role of perceived organizational support (POS). *Management Research Review*, 46(5), ۶۸۲-۷۰۱.
 - Panda, D. K. (۲۰۲۲). Impact of organizational culture on strategic