

مقاله پژوهشی:

تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی

(مورد مطالعه: شهرک صنعتی سمنان)

[۲۰,۱۰۰۱,۱,۷۴۶۷۲۵۸۸,۱۴۰۰,۵,۱۷,۱,۳](#)

عباسعلی رستگار! سیده‌مهدی موسوی داودی! امین همتی! مصطفی رئوفی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۱۹

چکیده

پیچیدگی شرایط حاکم بر اقتصاد کشور و فشارهای روزافزون خارجی، تغییراتی را در سیاست‌های اقتصادی کشور طلب می‌کند تا بتوان علاوه بر فائق آمدن بر فشارهای خارجی، موجبات رشد و نمو و توسعه کشور را نیز فراهم آورد. بنابراین، مقام معظم رهبری موضوع اقتصاد مقاومتی را مطرح و سیاست‌های کلی آن را ابلاغ فرمودند که در بندهای آن به موضوع بهره‌وری نیز اشاره شده است. با توجه به اهمیت ویژه نیروی انسانی در سازمان‌ها و اقتصاد کشور، پژوهش حاضر بر آن است تا به تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی بپردازد. شهرک صنعتی سمنان به عنوان جامعه آماری پژوهش انتخاب و پرسشنامه در بین نمونه آماری که بر طبق فرمول کوکران و به روش طبقه بندی غیرنسبی انتخاب شده‌اند، توزیع شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که از نظر جامعه مورد بررسی، شهرک صنعتی سمنان از وضعیت مناسبی در هر یک از شاخص‌های بهره‌وری نیروی انسانی، یعنی «عوامل فردی»، «عوامل فنی»، «عوامل مدیریتی» و «عوامل ساختاری» برخوردار است و وضعیت کلی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی نیز مناسب برآورد می‌شود. با این وجود، نتایج پژوهش حاکی از آن است که از نظر نمونه آماری، شاخص‌های «عوامل مدیریتی» و «عوامل ساختاری» همچنان با وضعیت آرمانی فاصله دارند و توجه ویژه مدیران سازمان‌ها را می‌طلبد. علاوه بر این، از نظر نمونه آماری، عوامل مدیریتی و عوامل فردی به ترتیب بیشترین ارتباط را با بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری دارند.

۱. دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه سمنان (نویسنده مسئول)، رایانامه: (a_rastgar@semnan.ac.ir)

۲. دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه پیام نور تهران

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی و کارمند دانشگاه سمنان

۴. کارشناسی ارشد مهندسی مکانیک و کارمند دانشگاه سمنان

کلید واژه‌ها: بهره‌وری، منابع انسانی، اقتصاد مقاومتی.

مقدمه

با توجه به اهمیت بهره‌وری و نیز اقتصاد مقاومتی و با عنایت به شرایط خاص کشور، شناسایی مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی از اهمیت وافری برخوردار است. دشمن پس از شکست در پروژه‌های براندازی و ناتوانی در امر شروع جنگ نظامی با جمهوری اسلامی ایران، به دنبال ایجاد جنگ اقتصادی با ایران است. بر همین اساس استکبار جهانی در سال‌های گذشته به تحریم‌های گسترده‌ای علیه نظام اقتصادی ایران دست زده است. همین امر باعث شده که معیشت مردم و توسعه اقتصادی کشور یکی از مهم‌ترین چالش‌های کشور باشد. پس از مطرح شدن اقتصاد مقاومتی در سال ۱۳۸۹ توسط مقام معظم رهبری، معظم له در سال ۹۱ اقتصاد مقاومتی را یک مطالبه عمومی عنوان کردند و نهایتاً در سال ۹۲ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی را ابلاغ فرمودند. ایشان با بیان اینکه یکی از راه‌های عبور از مقطع حساس و سرنوشت‌ساز کنونی جدی گرفتن اقتصاد مقاومتی است، تأکید کردند که اقتصاد مقاومتی یک شعار نیست، بلکه واقعیتی است که باید محقق شود (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با دانشجویان، ۱۳۹۱/۰۵/۱۶).

بهره‌وری، اساسی‌ترین عامل رسیدن به نتایج مطلوب و کسب مزیت رقابتی قابل ملاحظه نسبت به رقبا به‌شمار می‌رود؛ بنابراین، موضوع بهره‌وری، دغدغه اساسی تمامی سازمان‌ها اعم از خدماتی و تولیدی، خصوصی و دولتی است (ناظم و نوری مجد، ۱۳۹۳). به‌روز بودن، تجهیزات مدرن، نیروی انسانی حرفه‌ای و ماهر، هماهنگی کافی و منسجم، از منابع تغییرات تدریجی و یا بنیادین در بهره‌وری است. به‌زعم صاحب‌نظران، در این میان، نیروی انسانی نقش پررنگ‌تری در افزایش یا کاهش بهره‌وری نسبت به دیگر عوامل بر عهده دارد. توجه به نیروی انسانی، در سطح کلان و نیز در سطوح خرد بیش‌ازپیش مورد توجه اقتصاد امروز واقع شده است و این مهم در اقتصاد مقاومتی و مبتنی بر دانش نمود بیشتری پیدا می‌کند؛ به‌گونه‌ای که در نظام‌های صنعتی و فراصنعتی پیوند میان نیروی انسانی و تولید و بهره‌وری دگرگون شده و بهره‌وری را پیامد آگاهی و توانایی‌های ذهن پرورش‌یافته انسان‌ها در نظر می‌گیرند (ناظم و نوری مجد، ۱۳۹۳). دستیابی به رشد اقتصادی از طریق افزایش بهره‌وری منابع انسانی از اهداف اساسی اقتصادی کشورها به‌شمار می‌رود. ارتقای بهره‌وری که با استفاده

بهینه از عوامل تولید حاصل شود، در رسیدن به رشد اقتصادی مستمر و توسعه پایدار و دستیابی به اهداف اقتصاد مقاومتی، افق‌های جدیدی را می‌گشاید و بر این اساس باید پذیرفته شود که توجه جدی به مقوله بهره‌وری و راه‌های ارتقای آن می‌تواند رشد اقتصادی تصریح‌شده در برنامه‌های توسعه در اسناد بالادستی را قابل حصول سازد. مصادیق بهره‌وری به‌طور صریح و ضمنی در برنامه‌های چهارم و پنجم توسعه اقتصادی مدنظر قرار گرفته است؛ سیاست‌های کلی این برنامه‌ها در خصوص بسترسازی برای رشد سریع اقتصادی و اقتصاد مقاومتی و رقابت‌پذیری اقتصادی، تعامل فعال با اقتصاد جهانی و توسعه مبتنی بر دانایی هر یک به‌نوعی با مقوله بهره‌وری در ارتباط قرار می‌گیرند (طاهری، ۱۳۹۵). بدون تردید جهت خلق آینده‌ای پویا و توسعه‌یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پرقاب‌ت امروزی، نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از امکانات هستیم. امروزه کشورهای توسعه‌یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری به‌عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب مزیت رقابتی پی برده‌اند. در کشور ما اهمیت توجه به مقوله بهره‌وری کار و نیروی انسانی به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره‌وری در جامعه، مورد غفلت قرار گرفته است. شایان‌ذکر است، صاحب‌نظران بر این باورند که حلقه مفقوده اقتصاد ایران پیش از آنکه سرمایه و یا منابع طبیعی باشد، نبودن بهره‌وری منابع انسانی است (بختیاری و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع و لزوم توجه هرچه بیشتر به بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی، نوشتار حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

اقتصاد مقاومتی

میرمعزی (۱۳۹۲) معتقد است اقتصاد مقاومتی تأکید بر روی حوزه‌ای از عملکردهای اقتصادی است که تهدیدهای ناشی از تکانه‌های بین‌المللی و جهانی و نیز خصومت‌های اقتصادی نظیر رژیم تحریم را تبدیل به فرصت‌های درون‌زای اقتصادی می‌کند و اساساً

اقتصاد مقاومتی را از اقتصاد حمایتی تفکیک می‌کند. در اقتصاد حمایتی موضوع این است که کشور ضعیف از صنایع خود در برابر کشور قوی باید حمایت کند؛ اما در اقتصاد مقاومتی به یک نظامی اندیشیده می‌شود که وقتی در برابر تهدید قرار می‌گیرد، رشد می‌کند و حتی بالاتر از آن جهش می‌کند. وی اقتصاد مقاومتی را حالت ویژه‌ای از نظام اقتصاد اسلامی می‌داند که هدف اصلی آن عبارت است از امنیت، استقلال و خودکفایی اقتصادی. وی ادامه می‌دهد که پدیده دیگری که بر مفهوم اقتصاد مقاومتی مترتب می‌شود - که عموماً نیز مورد غفلت واقع می‌شود - مفهوم و فرهنگ جهاد در حوزه اقتصاد است. جهاد دارای سه ویژگی اصلی است: در جهاد، انسان در راه خدا و به قصد قربت برای حفظ نظام حرکت می‌کند؛ در جهاد کار و تلاش مضاعف وجود دارد و انسان در جهاد جان و مال خود را فدا می‌کند. عنصر اصلی که باعث می‌شود اقتصاد مقاومتی قدرت پیدا کند تا تهدیدها را تبدیل به فرصت کند، همین مفهوم جهاد است. مسئله دیگری که میرمعزی (۱۳۹۲) تأکید می‌کند مشارکت مردم است که اقتصاد مقاومتی اساساً یک حرکت مردمی است و باید مبتنی بر فعالیت مردم بنانهاده شود. معصومی نیا (۱۳۹۱) نیز معتقد است دو نگاه به مفهوم اقتصاد مقاومتی وجود دارد. در نگاه کوتاه‌مدت، اقتصاد مقاومتی به معنی مقاوم‌سازی اقتصاد در برابر تحریم‌ها و تکانه‌های جهانی است؛ اما در نگاه بلندمدت الگوی جدیدی و سیستمی است که بتواند برای مقابله با فشارها ظرفیت‌های جدیدی را فعال کند. علیزاده (۱۳۹۱) نیز معتقد است اقتصاد مقاومتی مهندسی اقتصاد در وضعیت خاصی است که این وضع خاص یا ناشی از تکانه‌های اقتصادی اجتماعی داخلی است و یا ناشی از تحریم‌ها و خصومت‌های خارجی که مقاومتی را برای فائق آمدن می‌طلبد. مقاومت به معنای پی‌گیری، پافشاری و مطالبه یک حق توسط مردمانی است که از نظر قدرت سیاسی در اقلیت قرار دارند. در شرایطی که حقوق گروه‌هایی از یک جامعه یا کشوری از کشورهای جهان، به دلیل تطابق نداشتن با منافع جریان اجتماعی و سیاسی حاکم، پایمال شود و حاکمان به پشتوانه‌ی قدرت سیاسی، نظامی، رسانه‌ای و اقتصادی خود، درصدد تضییع آن برآیند، به تلاش‌هایی که از سوی حق‌طلبان برای بازیابی حقوق از دست‌رفته خود صورت می‌گیرد، اصطلاحاً مقاومت یا

پایداری گفته می‌شود (خلیلی، ۱۳۹۱) و بر اساس همین موضع مقاومتی، آن جامعه یا کشور با تمام قوای خود مبادرت به نبرد می‌کند (عربیون و منوچهری آملی، ۱۳۹۱).

پس از تشدید تحریم‌ها علیه ایران، اقتصاد مقاومتی توسط حکومت ایران ترویج می‌شود و در این شیوه هدف استفاده از توان داخلی و مقاومت در برابر تحریم‌ها با ایجاد کمترین بحران است. دانش جعفری (۱۳۹۱) علت اصلی طرح مسئله اقتصاد مقاومتی را تحریم‌های اقتصادی غرب علیه جمهوری اسلامی ایران می‌داند. وی معتقد است اقتصاد مقاومتی الگویی است که بتواند در زمان تحریم، اداره اقتصادی کشور را حفظ کند و بدون مشکل امورات اقتصادی کشور را مدیریت کند. مفهوم اقتصاد مقاومتی در سطح بین‌المللی، مفاهیم و تعریف‌های گوناگونی را به خود اختصاص داده است؛ به‌عنوان مثال، بریگاگیلو و همکاران (۲۰۰۸) از اصطلاحی به نام «فزیت اقتصادی» برای اشاره به توان سیاست ساخته یک اقتصاد برای بهبود (یا انطباق با) آثار شوک‌های برون‌زای مخالف استفاده کرده است. بریگاگیلو و استفان (۲۰۱۱) نیز بیان می‌دارند که اصطلاح فزیت اقتصادی به دو مفهوم به کار می‌رود: نخست: توانایی اقتصاد برای بهبود سریع از شوک‌های اقتصادی تخریب‌کننده خارجی؛ دوم، توانایی اقتصاد در ایستادگی در برابر آثار این شوک‌ها. مقام معظم رهبری در پیام‌های نوروزی خود سال ۱۳۸۸ را سال «اصلاح الگوی مصرف» و سال ۱۳۸۹ را سال «همت مضاعف و کار مضاعف» نامیدند. سپس ایشان در بیانات خود در دیدار با جمعی از کارآفرینان کشور در سال ۸۹ واژه اقتصاد مقاومتی را مطرح کردند. پس‌از آن، سال ۹۰ را سال «جهاد اقتصادی» و سال ۹۱ را به سال «تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه داخلی»، سال ۹۲ «حماسه سیاسی و حماسه اقتصادی»، سال ۹۳ «اقتصاد و فرهنگ، با عزم ملی و مدیریت جهادی»، سال ۹۴ «دولت و ملت، همدلی و هم‌زبانی»، سال ۹۵ «اقتصاد مقاومتی؛ اقدام و عمل»، سال ۹۶ را «اقتصاد مقاومتی، تولید - اشتغال»، سال ۹۷ را سال «حمایت از کالای ایرانی»، سال ۹۸ را سال «رونق تولید»، سال ۹۹ را سال «جهش تولید» و سرانجام سال ۱۴۰۰ را سال «تولید، پشتیبانی‌ها و مانع‌زدایی‌ها» نام‌گذاری و در طول ایام هر سال در

بیانات راهبردی خود زوایای بسیاری از این نام‌گذاری‌ها را تبیین فرموده است. سیر نام‌گذاری سال‌های مختلف حاکی از اهمیت وافر اقتصاد و نیز اقتصاد مقاومتی از دیدگاه مقام معظم رهبری دارد.

بهره‌وری

در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا تعریف کاملی از بهره‌وری ارائه کرد. بهره‌وری خارج قسمت بازده به یکی از عوامل تولید است؛ به این ترتیب می‌توان از بهره‌وری سرمایه، بهره‌وری سرمایه‌گذاری، بهره‌وری مواد خام، بسته به اینکه بازده در ارتباط با سرمایه، سرمایه‌گذاری یا مواد خام و ... مورد بررسی قرار گیرد، نام برد (ناظم و نوری مجد، ۱۳۹۳). بهره‌وری طبق تعریف سازمان بهره‌وری آسیا^۲ نیز عبارت است از یک رابطه یا مقایسه ارزشی بین مقدار کالاها و خدمات تولید شده و منابع به‌کار رفته جهت تولید این کالاها که به صورت یک نسبت ارائه می‌شود (منظم اسماعیل پور، ۱۳۹۴). مرکز بهره‌وری ژاپن^۳ نیز چنین بیان می‌دارد که بهره‌وری یک اولویت و انتخاب ملی است. هر فعالیتی برای افزایش بهره‌وری یعنی بالا رفتن رفاه اجتماعی و اقدام نکردن در این راستا به معنی دچار شدن به فقر است. اقدامات یک کشور برای بالا بردن میزان بهره‌وری یعنی جهت دادن به رشد و توسعه و در نهایت افزایش رفاه اجتماعی، کاهش میزان بیکاری، افزایش واقعی دستمزد و بالا رفتن استانداردهای زندگی مصرف‌کنندگان، مدیران و کارکنان است (طاهری، ۱۳۹۵). سازمان بین‌المللی کار^۴ در تعریف بهره‌وری بیان می‌دارد که محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی، تولید می‌شوند؛ این چهار عامل عبارتند از: زمین، سرمایه، نیروی کار و سازماندهی. نسبت این عوامل به تولید، معیاری برای بخش بهره‌وری است؛ یعنی از نظر این سازمان، بهره‌وری عبارت است از نسبت ستاده‌ها به یکی از عوامل چهارگانه تولید (گلد^۵، ۱۹۹۵).

1 Organization for European Economic Cooperation (OECC)

2 Asian Productivity Prgranization (APO)

3 Japan Productivity Center (JPC)

4 International Labour Organization (ILO)

5 Gold

سازمان بهره‌وری ملی ایران^۱ نیز تعریف جامعی از بهره‌وری ارائه داده است: (الف) نسبت میان مقدار معینی از محصول و مقدار معینی از یک یا چند عامل تولید، (ب) مقداری که هر کارگر در یک زمان معین می‌تواند تولید کند و (ج) بهره‌وری میزان کارایی است که منابع تولیدی یعنی کار، سرمایه و زمین آنگونه که به‌کار رفته‌اند (عطایی و همکاران، ۱۳۹۴).

از گذشته، بهره‌وری مورد توجه صاحب‌نظران رشته‌هایی همچون اقتصاد، روانشناسی صنعتی و سازمانی، حسابداری، فیزیک، مهندسی و مدیریت بوده است. درک دانش، تجربه، زمینه‌ها و شرایط محیطی موجب تعریف و تفسیر آنها از بهره‌وری به شیوه‌های مختلف شده است. درباره اینکه چگونه سازمان‌ها، گروه‌ها، انسان‌ها، ماشین‌ها در محیط‌های مختلف کار کنند و بهره‌وری آنان چگونه باید سنجیده شود، هر رشته اصول و بینش خاص خود را دارد. شایان ذکر است، اهمیت مفاهیم مدیریت با توجه به سهم آنان در بهره‌وری سازمانی است و بیشتر تعاریف بهره‌وری در سازمان شامل کارایی^۲، اثربخشی^۳، سودآوری^۴، کیفیت^۵ و نوآوری^۶ است (جعفریان و حاجی ابراهیم، ۱۳۹۲).

ارائه الگو و گزاره‌های پژوهش

با بررسی پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته، مشاهده می‌شود که به مباحث اقتصاد مقاومتی و بهره‌وری به خوبی پرداخته شده است که نشان از اهمیت این حوزه در پژوهش‌ها و نیز فضای کسب‌وکار دارد. علاوه بر این، تمام پژوهش‌های پیشین در مورد بهره‌وری، (خصوصاً، پژوهش‌هایی که در جوامع غربی صورت گرفته است) عمدتاً، نگاه ابزارگرایی به این مفهوم دارند و خالی از ارزش‌های ایرانی - اسلامی هستند. بنابراین، بکارگیری الگوهای غربی در سازمان‌های ایران که دارای فطرتی الهی و دینی می‌باشد، بحث برانگیز خواهد بود. شایان ذکر است، با توجه به این نکته که تولید علم دینی و

1 National Iranian Productivity Organization (NIPO)

2 Efficiency

3 Effectiveness

4 Profitability

5 Quality

6 Innovation

بومی‌سازی علوم از اولویت‌های نقشه راه علمی کشور است، در این پژوهش سعی بر آن شد تا به تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی که توسط نگارندگان این پژوهش و به عنوان طرح پژوهشی دانشگاه سمنان به انجام رسیده است، اقدام شود. در ادامه به اختصار به پژوهش‌هایی اشاره می‌شود که در آنها به اقتصاد مقاومتی و بهره‌وری پرداخته شده است.

جدول شماره ۱: پیشینه تحقیق

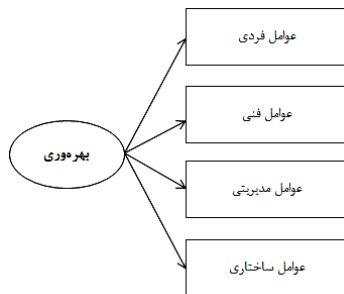
محقق	نتایج
افراسیابی (۱۳۹۷)	تأیید وجود رابطه مثبت و معنی‌داری میان عوامل جمعیت شناختی، رسانه‌های جمعی، تعهد دینی، تعهدات فرهنگی و تقویت سرمایه اجتماعی در راستای اقتصاد مقاومتی
امین بیدختی و وکیل‌الرعایا (۱۳۹۷)	با رویکردهای ساختاری و برنامه‌ریزی، مدیریتی و سازمانی، مشارکتی و اقدام و عمل کارکنان، مدیران می‌توانند توانمندی‌های خود را در سرمایه‌گذاری، امور تولیدی، تحقیق و توسعه، نوآوری و بازاریابی بسنجند و ضعف‌ها را شناسایی کنند تا دستیابی کامل به اهداف میسر شود.
جلیلی و همکاران (۱۳۹۶)	تأیید وجود رابطه معنی‌دار میان بین مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی؛ نوآوری و شکوفایی، اصلاح الگوی مصرف، کار جهادگونه، حمایت از تولید داخلی و عوامل تولید داخلی و بهره‌وری نیروی انسانی.
حجازی نیا (۱۳۹۵)	وجود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات بیشترین اهمیت و انجام ارزیابی‌های دوره‌ای کمترین اهمیت را بر موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش در شرایط اقتصاد مقاومتی دارند.
شجاعی و همکاران (۱۳۹۵)	چهار عامل مدیریت، انگیزاننده سازمانی، توانمندساز و امکانات به‌عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی شناخته شدند.
مکوندی (۱۳۹۵)	برای بهره‌وری بیشتر نیروی انسانی همواره باید اصول و مبانی شایسته‌سالاری مدنظر قرار گیرد.
پاشامختاریان و همکاران (۱۳۹۵)	به‌کارگیری صحیح از مؤلفه‌های تفویض اختیار، تبادل و آگاهی از عوامل محیطی و نیز برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، زمینه‌ساز بهره‌وری کارکنان است.
سهیلی انارکی (۱۳۹۵)	با اتخاذ شیوه مناسب می‌توان گام‌های بلندی در جهت بهره‌ور سازی منابع انسانی و مجموعه سازمان برداشته و آینده روشن‌تری را برای سازمان و تعالی آن رقم زد.
گودرزوندچگینی و همکاران (۱۳۹۵)	میان مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی همبستگی وجود دارد.

محقق	نتایج
رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶)	سلامت سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی دارد و خلاقیت نیز بر بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی را نشان می‌دهد.
قیطرانی و طغرا (۱۳۹۶)	بیشترین الگوهای پیشرفت کارکنان الگوی خطی و مارپیچی بوده است.
فتحی ^۱ و همکاران (۲۰۱۲)	تجرباتی که فرد به دست خواهد آورد که در نهایت شامل جهت‌گیری، ارزش‌ها، ادراک و واکنش‌های مؤثر در کار شده و نهایتاً نتایج قابل توجهی در رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری و عملکرد آنان خواهد داشت و موجبات حفظ و بقای سازمان را فراهم می‌آورد.
شهزاد ^۲ (۲۰۱۳)	شاخص بخش سلامت (امید به زندگی) دارای تأثیرات مثبت و معناداری بر بهره‌وری کل عوامل تولید در هر دو گروه کشورهای مورد بررسی است.
نازمول هوگ ^۳ و همکاران (۲۰۱۴)	بهبود شرایط سلامت تأثیر بیشتری بر بهره‌وری دارد.
اوسا و آموس ^۴ (۲۰۱۴)	آموزش و توسعه مهارت‌های کاری کارکنان، وجود شبکه‌های ارتباطی اثربخش و کافی جهت ارائه اطلاعات صحیح و به‌موقع به کارکنان، وجود سیستم پاداش و جبران خدمت کارکنان برای افزایش سطح تعهد سازمانی آنها توصیه شد.
ایمران ^۵ و همکاران (۲۰۱۵)	عدالت سازمانی و امنیت شغلی به همراه رضایت شغلی از عوامل کاهش بهره‌وری می‌باشند.

شایان ذکر است، با بررسی پژوهش‌های این حوزه، چنین به دست می‌آید که پژوهش‌های متعددی در حوزه‌های بهره‌وری منابع انسانی و اقتصاد مقاومتی صورت گرفته است. با این وجود، استخراج کدهای کلیدی مبتنی بر بیانات مقام معظم رهبری در این حوزه آنچنان که شایسته است به آن پرداخته نشده است. طبق متن ابلاغیه رهبر معظم انقلاب در مورد اقتصاد مقاومتی به رؤسای قوای سه‌گانه و رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام، ایران اسلامی با استعدادهای سرشار معنوی و مادی و ذخایر و منابع غنی و متنوع و

1Fathi
2Shahzad
3Nazmul Huq
4Osa and Amos
5Imran

زیرساخت‌های گسترده و مهم‌تر از همه، برخورداری از نیروی انسانی متعهد و کارآمد و دارای عزم راسخ برای پیشرفت، اگر از الگوی اقتصادی بومی و علمی برآمده از فرهنگ انقلابی و اسلامی که همان اقتصاد مقاومتی است، پیروی کند نه تنها بر همه مشکلات اقتصادی فائق می‌آید و دشمن را که با تحمیل یک جنگ اقتصادی تمام عیار در برابر این ملت بزرگ صفا آرایی کرده، به شکست و عقب‌نشینی وا می‌دارد، بلکه خواهد توانست در جهانی که مخاطرات و بی‌اطمینانی‌های ناشی از تحولات خارج از اختیار، مانند بحرآنها‌های مالی، اقتصادی، سیاسی و ... در آن رو به افزایش است، با حفظ دستاوردهای کشور در زمینه‌های مختلف و تداوم پیشرفت و تحقق آرمانها و اصول قانون اساسی و سند چشم‌انداز بیست ساله، اقتصاد متکی به دانش و فناوری، عدالت بنیان، درون‌زا و برون‌گرا، پویا و پیشرو را محقق سازد و الگویی الهام‌بخش از نظام اقتصادی اسلام را عینیت بخشد...؛ همچنین، بند سوم این ابلاغیه به محور قراردادن رشد بهره‌وری در اقتصاد با تقویت عوامل تولید، توانمندسازی نیروی کار، تقویت رقابت‌پذیری اقتصاد، ایجاد بستر رقابت بین مناطق و استان‌ها و به‌کارگیری ظرفیت و قابلیت‌های متنوع در جغرافیای مزیت‌های مناطق کشور اشاره دارد. بنابراین، طبق پژوهش رستگار و همکاران (۱۳۹۵)، با توجه به مطالعه عمیق نظری بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری در مورد اقتصاد مقاومتی، ۷۲ جمله کلیدی و به‌تبع آن ۳۲ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان‌دهنده به روش تحلیل مضمون استخراج شده و سپس بر اساس مضامین به دست آمده، دسته‌بندی شده است (شکل شماره ۱) که به چهار شاخص کلی فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری تقسیم می‌شود.



شکل شماره ۱: الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم

رهبری (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵)

شکل شماره ۱، الگوی ارائه شده مبتنی بر پژوهش حاضر را نشان می‌دهد که به چهار شاخص کلی فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری تقسیم می‌شود. با توجه به الگوی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش حاضر به صورت زیر ارائه می‌شود.

۱. عوامل فردی تأثیر معناداری بر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری دارد.
۲. عوامل فنی تأثیر معناداری بر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری دارد.
۳. عوامل مدیریتی تأثیر معناداری بر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری دارد.
۴. عوامل ساختاری تأثیر معناداری بر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری دارد.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و به صورت میدانی در صدد بررسی الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری در شهرک صنعتی سمنان می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل مدیران و کارکنان شرکت‌های مستقر در شهرک صنعتی استان سمنان است. بنابر اطلاعات دریافتی از سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی استان سمنان تعداد کل واحدهای به بهره برداری رسیده در استان سمنان تا پایان خرداد ماه ۱۳۹۷ برابر با ۱۱۵۱ واحد و میزان اشتغال ایجاد شده توسط این واحدها نیز برابر ۲۸۲۴۳ نفر است. در جدول شماره ۲ اطلاعات مربوط به این واحدها از قبیل نوع کاربری و جمعیت نیروی انسانی شاغل در هر بخش آورده شده است.

جدول ۲: اطلاعات مربوط به شرکت‌های مستقر در شهرک صنعتی استان سمنان

نوع کاربری	تعداد	تعداد نیروی انسانی مشغول فعالیت
غذایی	۱۳۲	۳۲۱۱
شیمیایی	۳۵۷	۸۱۹۲
خدمات	۹۳	۲۶۷۹
نساجی	۵۷	۳۰۶۱
برق و الکترونیک	۵۵	۱۸۲۴
سلولزی	۸۳	۲۳۲۶
کانی غیرفلزی	۸۳	۱۹۲۱
فلزی	۲۹۱	۴۳۲۹
جمع	۱۱۵۱	۲۸۲۴۳

برگرفته از سایت سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران به نشانی [www.http://isipo.ir](http://isipo.ir)

با توجه به محدود بودن جامعه آماری پژوهش، تعداد حداقل حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۳۷۹ نفر تعیین شد. شایان ذکر است از روش طبقه بندی غیر نسبی جهت نمونه‌گیری در جامعه آماری استفاده شد و جهت حصول اطمینان از تکمیل تعداد کافی از پرسشنامه‌ها، تعداد ۴۵۰ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع گردید که در نهایت ۳۹۲ پرسشنامه جهت انجام تحلیل‌های آماری مناسب تشخیص داده شد (نرخ بازگشت ۸۷ درصد).

اطلاعات مورد نیاز در پژوهش حاضر با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای شامل کتب، مجلات و مقالات، گزارشات تحقیقی، مدارک و اسناد موجود و همچنین از پرسشنامه به دست آمده است. برای گردآوری داده‌ها و اندازه‌گیری متغیر پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پرسشنامه پژوهش شامل ۳۲ مؤلفه است که چهار شاخص اصلی الگوی پژوهش (فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری) را مورد سنجش قرار می‌دهد. در شاخص عوامل فردی، ۱۲ مؤلفه «باوجدان بودن»، «منضبط بودن»، «تجربه و تخصص»، «بااخلاق بودن»، «جدیت»، «آینده‌نگری»، «درک بهره‌وری»، «باهوش بودن»، «روحیه رقابت»، «مسئولیت‌پذیری»، «سلامت جسمی-فکری» و «تعهد»؛ در شاخص عوامل مدیریتی، ۱۰ مؤلفه «حقوق و دستمزد»، «مدیریت مشارکتی»، «شایسته‌سالاری»، «عدالت

سازمانی»، «توانمندسازی»، «آموزش کارکنان»، «سبک رهبری»، «کیفیت زندگی کاری»، «تفویض اختیار» و «انگیزش کارکنان»؛ در شاخص عوامل ساختاری، ۸ مؤلفه «اخلاقیت و نوآوری»، «کشف و پرورش استعداد»، «رقابت و پیشرفت»، «بازخورد عملکرد»، «استقلال کاری»، «امکان پیشرفت»، «امنیت شغلی»، «ارتباطات سازمانی» و نهایتاً در شاخص عوامل فنی، ۲ مؤلفه «تجهیزات فنی» و «محیط کاری» مورد سنجش قرار گرفتند.

به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد (پایایی)، از روش آلفای کرونباخ یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. جدول شماره ۳ آلفای کرونباخ پرسش‌نامه را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳: ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه

عامل	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
عوامل فردی	۱۲	۰/۸۱۴
عوامل فنی	۲	۰/۷۴۸
عوامل مدیریتی	۱۰	۰/۷۶۷
عوامل ساختاری	۸	۰/۷۷۱
بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری	۳۲	۰/۸۵۳

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشخص است، تمام مقادیر آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ می‌باشد، بنابراین آلفای کرونباخ محاسبه شده برای بخش‌های مختلف پرسش‌نامه مورد استفاده، نشان می‌دهد که این ابزار از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار است. علاوه بر این، برای تعیین روایی پرسشنامه روش‌های متعددی وجود دارد که در پژوهش حاضر روایی محتوا و روایی سازه مورد بررسی قرار گرفته است. روایی محتوای این پرسشنامه توسط چند تن از خبرگان حوزه علمی و دانشگاه با تخصص اقتصاد و مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است و از تحلیل عاملی تأییدی نیز جهت بررسی روایی سازه بهره گرفته شده است. برای این مهم از مدل‌های اندازه‌گیری مربوط به نرم‌افزار

LISREL استفاده شده است. روابط بین متغیرهای پنهان الگوی بهره‌وری، با مقیاس‌های سنجش آنها مورد بررسی قرار گرفته است. جدول شماره ۴ چنین بیان می‌کند که مقیاس‌های استفاده شده موارد مناسبی برای سنجش متغیرهای پژوهش هستند. شایان‌ذکر است که بر طبق جورسکونگ و سوربوم (۱۹۸۹)، $\chi^2/df > 3$ ، $RMSEA > 0.1$ ، GFI و $AGFI < 0.9$ نشان دهنده مناسب بودن مقیاس‌های استفاده شده است.

جدول شماره ۴. شاخص‌های نیکویی برازش در تحلیل عاملی تأییدی

مقدار	شاخص
۲/۳۳۵۲	نسبت خی دو بر روی درجه آزادی ^۲
۰/۰۰۰	معناداری آماری ^۳
۰/۰۸۴	ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین ^۴
۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش ^۵
۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده ^۶

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف: یافته‌های تحقیق

در پژوهش حاضر جهت سنجش وضعیت فعلی هر یک از متغیرهای پژوهش در جامعه مورد بررسی از آزمون میانگین استفاده شده است. در این آزمون، میانگین جامعه در سطح خطای ۰.۰۵٪ مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این آزمون، مطلوبیت، بیشتر بودن میانگین از مقدار قراردادی ۳ (مقدار متوسط) می‌باشد که برای اجرای آزمون از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. این آزمون تعیین می‌کند که هر یک از مؤلفه‌ها و شاخص‌های پژوهش در چه وضعیتی قرار دارند و براین اساس می‌توان پیشنهادهایی را برای بهبود این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در جامعه مورد بررسی ارائه داد. جدول شماره ۵، نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری^۷ را نشان می‌دهد.

1 Joreskong & Sorbom

2 Chi-Square/df

3 P-value

4 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

5 Goodness of Fit Index (GFI)

6 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

7 One Sample T-Test

جدول شماره ۵: نتایج آزمون میانگین یک جامعه آماری

ردیف	مقدار میانگین برابر با ۳ (μ=۳)								مؤلفه / شاخص‌ها
	۹۵ درصد فاصله اطمینان برای تفاوت		تفاوت میانگین	مقدار عدد	درجه آزادی	آماره T	انحراف معیار	میانگین	
	حد بالا	حد پایین							
مناسب	۱/۳۱۴۴	۱/۱۴۶۳	۱/۲۳۰۳۷	۰/۰۰۰	۳۹۱	۲۸/۸۸	۰/۵۸۱۷۷	۴/۲۳۰۴	منضبط بودن
مناسب	۱/۴۶۴۱	۱/۲۸۹۸	۱/۳۷۶۹۶	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۱/۱۶۲	۰/۶۱۰۶۹	۴/۳۷۷	باوجدان بودن
مناسب	۱/۴۲۵	۱/۲۵۵۶	۱/۳۴۰۳۱	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۱/۲۲۱	۰/۵۹۳۲۹	۴/۳۴۰۳	تخصص و تجربه
مناسب	۱/۴۶۱۶	۱/۲۹۲۳	۱/۳۷۶۹۶	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۲/۰۸	۰/۵۹۳۲۰	۴/۳۷۷	با اخلاق بودن
مناسب	۱/۴۲۸۷	۱/۲۵۱۹	۱/۳۴۰۳۱	۰/۰۰۰	۳۹۱	۲۹/۹۰۹	۰/۶۱۹۲۴	۴/۳۴۰۳	جدیدت
مناسب	۱/۴۹۵۱	۱/۳۲۱۷	۱/۴۰۸۳۸	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۲/۰۲۴	۰/۶۰۷۶۱	۴/۴۰۸۴	آینده‌نگری
مناسب	۱/۵۲۰۵	۱/۳۴۶۶	۱/۴۳۴۵۵	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۲/۹۱۵	۰/۶۰۲۳۳	۴/۴۳۴۶	درک بهره‌وری
مناسب	۱/۵۴۰۵	۱/۳۷۰۵	۱/۴۵۵۵۵	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۳/۷۸	۰/۵۹۵۴۷	۴/۴۵۵۵	باهوش بودن
مناسب	۱/۴۳۲۹	۱/۲۵۸۲	۱/۳۴۵۵۵	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۰/۳۷۹	۰/۶۱۲۱۳	۴/۳۴۵۵	روحیه رقابت
مناسب	۱/۵۳۷۷	۱/۳۶۲۸	۱/۴۵۰۲۶	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۲/۷۲۴	۰/۶۱۲۲۹	۴/۴۵۰۳	سلامت جسمی-فکری
مناسب	۱/۷۲۴	۱/۵۶۲۹	۱/۶۴۳۹۸	۰/۰۰۰	۳۹۱	۴۰/۵۰۲	۰/۵۶۰۹۷	۴/۶۴۴	مسئولیت‌پذیری
مناسب	۱/۷۱۶۳	۱/۵۶۱۲	۱/۶۴۸۷۴	۰/۰۰۰	۳۹۱	۴۱/۶۸۹	۰/۵۴۳۲۵	۴/۶۳۸۷	تعهد
مناسب	۱/۴۶۳۸	۱/۳۷۶۶	۱/۴۲۰۱۶	۰/۰۰۰	۳۹۱	۶۴/۲۴۳	۰/۳۰۵۵۱	۴/۴۲۰۲	فردی
مناسب	۱/۷۵۹۹	۱/۶۱۱۸	۱/۶۸۵۸۶	۰/۰۰۰	۳۹۱	۴۴/۹۰۴	۰/۵۱۸۸۶	۴/۶۸۵۹	تجهیزات فنی
مناسب	۱/۷۰۸۴	۱/۵۵۸۶	۱/۶۳۳۵۱	۰/۰۰۰	۳۹۱	۴۳/۰۱۱	۰/۵۲۴۸۸	۴/۶۳۳۵	محیط کاری
مناسب	۱/۷۲۸	۱/۵۹۱	۱/۶۵۹	۰/۰۰۰	۳۹۱	۴۷/۷۳	۰/۴۸۰۵	۴/۶۵۹	فنی
مناسب	۱/۵۸۹۲	۱/۴۲۶۵	۱/۵۰۷۸۵	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۶/۵۵۷	۰/۵۷۰۰۳	۴/۵۰۷۹	انگیزش
مناسب	۱/۴۵۸۷	۱/۲۸۴۷	۱/۳۷۱۷۳	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۱/۰۹۸	۰/۶۰۹۶۰	۴/۳۷۱۷	تفویض اختیار
مناسب	۱/۴۶۵۷	۱/۲۹۸۷	۱/۳۸۱۲۲	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۲/۶۳۴	۰/۵۸۵۳۵	۴/۳۸۱۲	سبک رهبری
مناسب	۱/۵۳۰۷	۱/۳۴۸۹	۱/۴۳۹۷۹	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۱/۲۴۵	۰/۶۳۶۸۴	۴/۴۳۹۸	کیفیت زندگی کاری
مناسب	۱/۴۴	۱/۲۵۱۱	۱/۳۴۵۵۵	۰/۰۰۰	۳۹۱	۲۸/۱۰۳	۰/۶۶۱۷۱	۴/۳۴۵۵	توانمندسازی
مناسب	۱/۳۶۶	۱/۱۶۸	۱/۲۶۷۰۲	۰/۰۰۰	۳۹۱	۲۵/۲۴۹	۰/۶۹۳۵۱	۴/۲۶۷	آموزش
مناسب	۱/۲۶۲۳	۱/۰۵۱۸	۱/۱۵۷۰۷	۰/۰۰۰	۳۹۱	۲۱/۶۸۸	۰/۷۳۷۳۱	۴/۱۵۷۱	شایسته‌سالاری
مناسب	۱/۲۷۹	۱/۰۶۵۵	۱/۱۷۲۷۷	۰/۰۰۰	۳۹۱	۲۱/۷۷۲	۰/۷۴۴۴۵	۴/۱۷۲۸	عدالت
مناسب	۱/۲۹۹۶	۱/۰۹۸۳	۱/۱۹۸۹۵	۰/۰۰۰	۳۹۱	۲۳/۵۰۳	۰/۷۰۵۰۲	۴/۱۹۹	حقوق و دستمزد
مناسب	۱/۴۴۶۲	۱/۲۶۵۹	۱/۳۵۶۰۲	۰/۰۰۰	۳۹۱	۲۹/۶۷۲	۰/۶۳۱۵۸	۴/۳۵۶	مدیریت مشارکتی
مناسب	۱/۳۷۷۵	۱/۲۶۲۳	۱/۳۱۹۹	۰/۰۰۰	۳۹۱	۴۵/۲	۰/۴۰۳۵۷	۴/۳۱۹۹	مدیریتی
مناسب	۱/۷۹۱	۱/۶۴۳۵	۱/۷۱۲۷۸	۰/۰۰۰	۳۹۱	۴۵/۹۲۹	۰/۵۱۶۷۴	۴/۷۱۲۷	ارتباطات سازمانی
مناسب	۱/۷۰۷۷	۱/۵۳۴۴	۱/۶۲۳۰۴	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۷/۸۱۳	۰/۵۹۳۲۰	۴/۶۲۳	امنیت شغلی
مناسب	۱/۶۸۸۶	۱/۵۱۵۶	۱/۶۰۲۰۹	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۶/۵۴۱	۰/۶۰۵۳۹	۴/۶۰۲۱	امکان پیشرفت
مناسب	۱/۶۲۱۶	۱/۴۴۶۵	۱/۵۳۴۰۳	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۴/۵۵۳	۰/۶۱۳۵۷	۴/۵۳۴	استقلال کاری
مناسب	۱/۵۴۵۴	۱/۳۶۵۶	۱/۴۵۵۵۵	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۱/۹۳۷	۰/۶۲۹۸۴	۴/۴۵۵۵	بازخورد عملکرد
مناسب	۱/۵۵۱۱	۱/۳۸۰۹	۱/۴۶۵۹۷	۰/۰۰۰	۳۹۱	۳۳/۹۸۴	۰/۵۹۶۱۷	۴/۴۶۶	رقابت
مناسب	۱/۶۷۵۱	۱/۵۲۹۱	۱/۶۰۲۰۹	۰/۰۰۰	۳۹۱	۴۳/۲۶۶	۰/۵۱۱۷۵	۴/۶۰۲۱	کشف و پرورش استعداد
مناسب	۱/۶۶۷۸	۱/۵۱۵۴	۱/۵۹۱۶۲	۰/۰۰۰	۳۹۱	۴۱/۲۰۵	۰/۵۳۳۸۴	۴/۵۹۱۶	خلاقیت و نوآوری
مناسب	۱/۶۲۵۲	۱/۵۲۲۷	۱/۵۷۳۹۵	۰/۰۰۰	۳۹۱	۶۰/۵۷۳	۰/۳۵۹۱۱	۴/۵۷۳	ساختاری

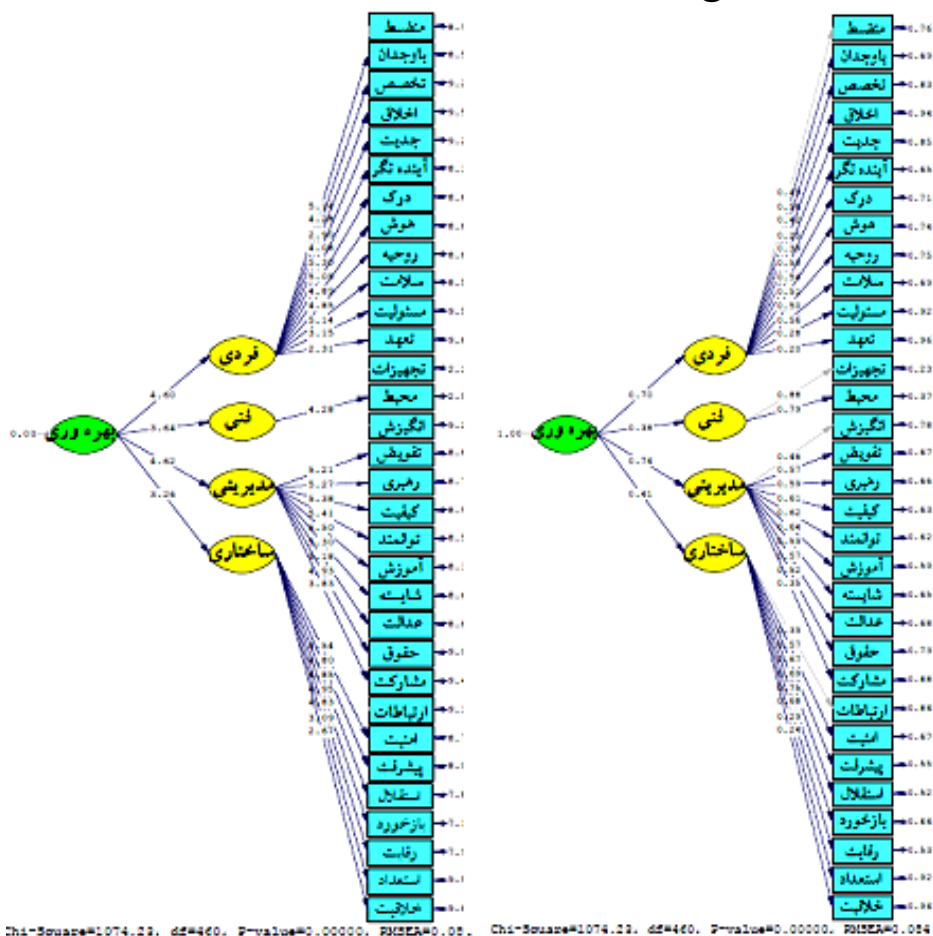
قبل از ورود به مرحله آزمون فرضیه‌ها و الگوی مفهومی پژوهش، لازم است تا ابتدا از صحت الگوهای اندازه‌گیری متغیر پژوهش اطمینان حاصل شود. در ادامه الگوهای اندازه‌گیری چهار شاخص فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری از طریق تحلیل عاملی تأییدی

ارائه شده است. در جدول شماره ۶ ضرایب استاندارد و مقادیر معنی‌داری تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری، نشان داده شده است.

جدول شماره ۶: نتایج تحلیل عاملی تأییدی الگوهای اندازه‌گیری بهره‌وری

مقدار معناداری	ضریب استاندارد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
۵/۹۰	۰/۴۶	منضبط بودن	فردی
۷/۲۳	۰/۵۵	باوجدان بودن	
۵/۳۱	۰/۴۲	تخصص و تجربه	
۳/۱۵	۰/۲۶	بااخلاق بودن	
۴/۸۱	۰/۳۸	جدیت	
۷/۴۱	۰/۵۶	آینده نگری	
۷/۲۳	۰/۵۵	درک بهره‌وری	
۶/۸۵	۰/۵۲	باهوش بودن	
۶/۹	۰/۵۳	روحیه رقابت	
۷/۷۳	۰/۵۸	سلامت جسمی - فکری	
۳/۳۳	۰/۲۷	مسئولیت پذیری	
۲/۳۳	۰/۱۹	تعهد	
۱۹/۴۷	۱/۰۰	تجهیزات فنی	فنی
۱۱/۰۲	۰/۷۰	محیط کاری	
۶/۰۰	۰/۴۵	انگیزش	مدیریتی
۷/۶۳	۰/۵۶	تفویض اختیار	
۷/۹۲	۰/۵۷	سبک رهبری	
۸/۵۷	۰/۶۱	کیفیت زندگی کاری	
۸/۷۳	۰/۶۲	توانمندسازی	
۹/۱۴	۰/۶۵	آموزش	
۸/۷۶	۰/۶۲	شایسته سالاری	
۷/۸۱	۰/۵۷	عدالت	
۶/۹۳	۰/۵۱	حقوق و دستمزد	
۴/۳۹	۰/۳۴	مدیریت مشارکتی	
۵/۲۰	۰/۴۰	ارتباطات سازمانی	ساختاری
۷/۷۲	۰/۵۶	امنیت شغلی	
۹/۶۷	۰/۶۸	امکان پیشرفت	
۱۰/۱۵	۰/۷۰	استقلال کاری	
۱۰/۹۰	۰/۷۴	بازخورد عملکرد	
۹/۷	۰/۶۸	رقابت	
۳/۶۷	۰/۲۹	کشف و پرورش استعداد	
۲/۹	۰/۲۳	خلاقیت و نوآوری	

علاوه بر این، شکل شماره ۲ و جدول شماره ۷ نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری را در نرم‌افزار LISREL نشان می‌دهند. شکل شماره ۲ الگوی اعداد معناداری و ضریب استاندارد، الگوی بهره‌وری را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد رابطه موجود نیز در صورتی که عدد معنی‌داری، از $1/96$ بزرگ‌تر یا از $-1/96$ کوچک‌تر باشد، در سطح اطمینان 95% معنی‌دار خواهد بود.



شکل شماره ۲: ضرایب استاندارد و مقادیر معنی‌داری الگوی معنی‌داری بهره‌وری نیروی انسانی در

اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری

جدول شماره ۷ نیز رابطه میان متغیرهای پژوهش بر اساس فرضیه‌های پژوهش را ارائه

می‌دهد که بر اساس آن به تأیید یا رد فرضیه اقدام شده است.

جدول شماره ۷: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره	فرضیه	ضریب استاندارد	عدد معنی‌داری	نتیجه آزمون فرضیه
۱	عامل فردی ← بهره‌وری	۰/۷۰	۴/۶۰	تائید
۲	عامل فنی ← بهره‌وری	۰/۳۸	۳/۶۴	تائید
۳	عامل مدیریتی ← بهره‌وری	۰/۷۴	۴/۶۲	تائید
۴	عامل ساختاری ← بهره‌وری	۰/۴۱	۳/۲۶	تائید

همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به معنی‌دار بودن ارزش t ، فرضیه‌های ۱، ۲، ۳ و ۴ پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌شوند.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

هدف پژوهش حاضر، بررسی میدانی الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری می‌باشد. مطالعات پیشین، خصوصاً در جوامع غربی، مدل‌هایی را در مورد بهره‌وری ارائه نموده‌اند؛ اما خلاء مطالعاتی مربوط به در نظر گرفتن شرایط حاکم بر سازمان‌های ایرانی در اقتصاد مقاومتی، دلیل اصلی انجام این پژوهش شد. بدین منظور، الگوی ارائه شده توسط رستگار و همکاران (۱۳۹۵) به‌عنوان الگوی مبنای پژوهش حاضر مدنظر قرار گرفت. در این الگو، ۴ شاخص فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری و ۳۲ مؤلفه ذیل این چهار شاخص، الگوی بهره‌وری را تشکیل می‌دهند. به منظور بررسی میدانی الگوی حاضر، شهرک صنعتی سمنان با تعداد ۲۸۲۴۳ نفر به عنوان جامعه آماری پژوهش انتخاب شد؛ پرسش‌نامه محقق ساخته پژوهش پس از بررسی روایی و پایایی آن، در بین نمونه آماری که به روش طبقه‌بندی غیرنسبی انتخاب شده‌اند، توزیع شد. جهت دستیابی به اهداف پژوهش، پاسخ به سؤالات و بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های آماری میانگین یک جامعه آماری، تحلیل عاملی تأییدی و مدل ساختاری بهره گرفته شد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که در سطح تحلیل مؤلفه‌های مربوط به شاخص‌های فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری، تمامی مؤلفه‌ها دارای سطح معنی‌داری کمتر

از ۰/۰۵ هستند، به همین دلیل برای مؤلفه‌های فوق، وضعیت آن با مقدار میانگین یعنی عدد ۳ تفاوت معنی‌داری دارد؛ و می‌توان گفت که مقدار این شاخص‌ها با مقدار متوسط (عدد ۳) تفاوت دارد. از آنجایی که مقدار آماره T مثبت می‌باشد، بنابراین مقدار این شاخص‌ها بیشتر از مقدار متوسط جامعه می‌باشد و وضعیت آنها مناسب برآورد می‌شود (دستیابی به اهداف ۲ تا ۵؛ و پاسخ به سؤالات ۲ تا ۵). علاوه بر این، از آنجایی که هر چهار شاخص شکل دهنده بهره‌وری در شهرک صنعتی سمنان وضعیت مناسبی دارند (طبق جدول ۴)، وضعیت کلی متغیر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر آموزه‌های مقام معظم رهبری مناسب برآورد می‌شود (دستیابی به هدف ۱؛ و پاسخ به سؤال ۱)؛ علاوه بر این، جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش، در ابتدا ارتباط هر یک از مؤلفه‌های الگو (۳۲ مؤلفه) با شاخص‌های متناظر با آنها (۴ شاخص) توسط تحلیل عاملی تأییدی و مقادیر عدد معنی‌داری و ضریب استاندارد (طبق جدول ۵) مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاکی از آن بود که مؤلفه‌های الگو ارتباط معناداری با شاخص‌های الگو دارا است؛ بنابراین می‌توانند در تحلیل باقی‌مانده و مبنای کار واقع شوند. سپس ارتباط بین ۴ شاخص فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری با متغیر بهره‌وری مورد بررسی قرار گرفت (طبق شکل شماره ۲ و جدول شماره ۶). نتایج حاکی از آن است که هر چهار شاخص فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری ارتباط مثبت و معناداری با متغیر بهره‌وری دارند. برای بیان بهتر وضعیت شاخص‌های مرتبط با متغیر بهره‌وری، ماتریسی همانند شکل ۳ مفروض است که دارای دو بُعد اهمیت (عمودی) و عملکرد (افقی) می‌باشد؛ که بعد اهمیت در حقیقت بار عاملی یا ضریب استاندارد^۱ را نشان می‌دهد و بیانگر میزان حساسیت شاخص است و بعد اندازه، همان میانگین شاخص مورد نظر است (موسوی داودی، ۱۳۹۱).

		عملکرد				
		۱	ضعیف	متوسط	قوی	۵
اهمیت	حساس		حساس-ضعیف	حساس-متوسط	حساس-قوی	
	نیمه حساس		نیمه حساس-ضعیف	نیمه حساس-متوسط	نیمه حساس-قوی	
	غیر حساس		غیر حساس-ضعیف	غیر حساس-متوسط	غیر حساس-قوی	

شکل شماره ۳: ماتریس اهمیت-عملکرد

همان‌طور که در ماتریس بالا آمده است، بُعد اهمیت شامل سه طیف است که بار عاملی یا همان ضریب استاندارد در تحلیل عاملی تأییدی را نشان می‌دهد، این بعد بیانگر این موضوع است که اعضای جامعه مورد بررسی نسبت به هر یک از شاخص‌ها به چه میزان حساس هستند و به آنها اهمیت می‌دهند. اهمیت و انتظارات اعضای جامعه مورد بررسی در سه طیف «حساس» با نمره (۶٪ تا ۱)، «نیمه حساس» با نمره (۳٪ تا ۶٪) و «غیر حساس» با نمره (۰ تا ۳٪) تعریف شده است.

بُعد عملکرد، مربوط به وضعیت فعلی شاخص‌ها در جامعه مورد بررسی می‌باشد. این بعد نشان می‌دهد که وضعیت موجود جامعه آماری در هر یک از شاخص‌های فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری چگونه است که در جدول ۴ به آن اشاره شده است. عملکرد جامعه آماری در سه طیف ضعیف (۰ تا ۲/۵)، متوسط (۲/۵ تا ۳/۵) و قوی (۳/۵ تا ۵) مورد بررسی قرار گرفته است؛ بنابراین، می‌توان از این ماتریس به دو نتیجه مهم دست یافت: (الف) اینکه اعضای جامعه آماری نسبت به چه شاخص‌هایی حساس هستند؟ (ب) و دیگر اینکه، وضعیت جامعه آماری در هر یک از شاخص‌ها چگونه است و چه نوع عملکردی دارد؟

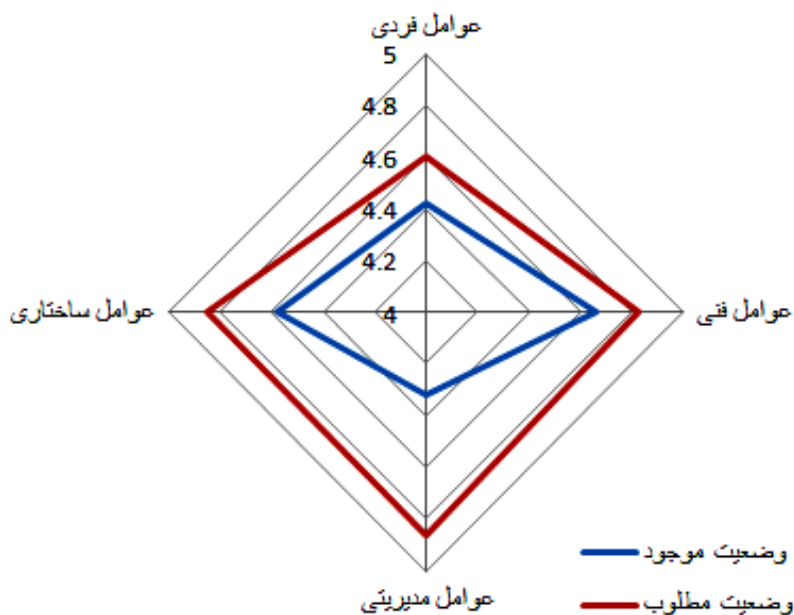
شکل شماره ۴ وضعیت شاخص‌های بهره‌وری منابع انسانی از منظر اقتصاد مقاومتی را در ماتریس اهمیت- عملکرد نشان می‌دهد.

		عملکرد					
		۱	ضعیف	۲/۵	متوسط	۳/۵	قوی
اهمیت	۱						* مدیریتی (۴,۳)۹۹ - (۰,۷۴) * فردی (۴,۴۲)۰۲ - (۰,۷۰)
	۰/۶						* ساختاری (۲,۵۷۴,۰۰۴۱) * فنی (۴,۶۵)۹۷,۰۰۳۸
	۰/۳						
	۱	ضعیف	۲/۵	متوسط	۳/۵	قوی	۵

شکل شماره ۴: وضعیت شاخص‌های بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانات راهبردی مقام معظم رهبری

همان‌طور که مشاهده می‌شود، دو شاخص «عوامل مدیریتی» و «عوامل فردی» از نظر جامعه آماری از اهمیت بیشتری نسبت به شاخص‌های «عوامل ساختاری» و «عوامل فنی» برخوردار هستند؛ به این معنی که تغییر اندکی در این دو شاخص، می‌تواند نتایج پژوهش را دست‌خوش تغییر نماید و متغیر بهره‌وری منابع انسانی در منظر اقتصاد مقاومتی را به‌طور قابل ملاحظه‌ای تحت تأثیر قرار دهد. شایان ذکر است که جامعه آماری مورد مطالعه می‌تواند با بهره‌گیری از نتایج ماتریس اهمیت-عملکرد، در بهبود وضعیت کلی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی با تمرکز بیشتر بر روی شاخص‌هایی که از نظر جامعه آماری از اهمیت بیشتری برخوردارند، اهتمام ورزد؛ ضمناً تمام شاخص‌ها در قسمت قوی قرار گرفته‌اند. این ماتریس این واقعیت را می‌رساند که اندازه شاخص‌های بهره‌وری منابع انسانی در جامعه مورد بررسی بالا بوده؛ یا به عبارتی، جامعه آماری از سطح بالایی از بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی برخوردار است. با این وجود، همان‌طور که در شکل شماره ۵ مشاهده می‌شود، از نظر نمونه آماری، جامعه مورد بررسی کماکان با سطح

مطلوب و ایده‌آل افراد از نظر سنخیت با بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی فاصله دارد. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با بهره‌گیری از نتایج این تحلیل، سازمان خود را در دستیابی به سطح مطلوبی از بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی سوق دهند و از مزایای آن بهره‌مند شوند. همان‌طور که در شکل شماره ۵ مشخص است، از نظر جامعه آماری، شهرک صنعتی سمنان در شاخص‌های «عوامل مدیریتی» و نیز شاخص «عوامل ساختاری» بهره‌وری منابع انسانی، بیشترین شکاف را با وضعیت آرمانی دارد. بنابراین، مدیران سازمان‌ها می‌توانند با توجه به مؤلفه‌های هر یک از شاخص‌ها در بهبود وضعیت هر شاخص اقدام کنند.



شکل شماره ۵: مدل رادار از وضعیت موجود و وضعیت مطلوب

با وجود مناسب بودن وضعیت تمام شاخص‌ها، اما همچنان نظر جامعه آماری بر ضعف عوامل ساختاری و عوامل ساختاری تأکید دارد. بنابراین شایسته است تا ضمن توجه بیشتر بر مؤلفه‌های این دو شاخص (در شاخص عوامل مدیریتی، ۱۰ مؤلفه «حقوق و دستمزد»، «مدیریت مشارکتی»، «شایسته‌سالاری»، «عدالت سازمانی»، «توانمندسازی»، «آموزش

کارکنان»، «سبک رهبری»، «کیفیت زندگی کاری»، «تفویض اختیار» و «انگیزش کارکنان»؛ و در شاخص عوامل ساختاری، ۸ مؤلفه «خلاقیت و نوآوری»، «کشف و پرورش استعداد»، «رقابت و پیشرفت»، «بازخورد عملکرد»، «استقلال کاری»، «امکان پیشرفت»، «امنیت شغلی»، «ارتباطات سازمانی» در جهت رفع نقصان اقدام نمود و از مزایای حاصل از آن بهره‌مند شد.

علاوه‌براین، شایسته است، پژوهش‌های آتی، سازمان‌های مختلفی را جهت سنخیت‌سنجی الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی، به‌عنوان مطالعه انتخاب کنند و نتایج آن را موردبررسی و با نتایج پژوهش حاضر مقایسه نمایند. ضمناً، پژوهش‌های آتی می‌توانند، سازمان‌هایی را جهت پیاده‌سازی و یا تقویت مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی انتخاب کنند و با مطالعات طولی، نتایج حاصل از آن را با قبل از انجام مطالعه، مقایسه و تبیین نمایند.

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

- اخوان، پیمان، ایمانی، ساناز؛ نبی زاده، معصومه (۱۳۹۵)، تبیین مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی در کشور با بهره‌گیری از روش دیمتل - آی. اس. ام فازی، *فصلنامه راهبرد دفاعی*، دوره ۱۴، شماره ۵۳، ۳۶-۱.
- افراسیابی، عبدالرسول (۱۳۹۷)، بررسی عوامل مؤثر بر تقویت سرمایه اجتماعی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی استان بوشهر)، *مدیریت فردا*، دوره ۷، شماره ۵۴، ۱۲۱-۱۳۲.
- امین بیدختی، علی‌اکبر؛ وکیل‌الرغایا، یونس (۱۳۹۷)، ابعاد توانمندسازی مدیران مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تعاونی‌های تولیدی، *تعاون و کشاورزی*، دوره ۷، شماره ۲۶، ۲۹-۵۸.
- بختیاری، صادق؛ دهقانی زاده، مجید؛ حسینی پور، سید مجتبی (۱۳۹۳)، تحلیلی از بهره‌وری نیروی کار و کارایی در بخش تعاونی: مطالعه موردی تعاونی‌های صنعتی استان یزد، *فراپند مدیریت و توسعه*، شماره ۸۹، ۴۵-۷۳.
- بیانات مقام معظم رهبری در دیدار دانشجویان، ۱۶/۵/۱۳۹۱
- پاشامختاریان، ام‌البنین؛ نصری، فرامرز؛ رضوی فر، زهرا (۱۳۹۵)، بررسی رابطه تفویض اختیار بر بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان شبکه بهداشت و درمان غرب استان مازندران)، *دومین کنفرانس بین‌المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد*.
- جعفریان، احمد؛ حاجی ابراهیم، حمید (۱۳۹۲)، سیستم مدیریت بهره‌وری: اندازه‌گیری بهره‌وری سازمانی، تهران: انتشارات مدیران امروز.
- جلیلی، حبیب‌الله؛ جمشید لو، راحله؛ حاجی خانی، البرز (۱۳۹۶)، تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی، *مدیریت صنعتی*، شماره ۴۱، ۱۱۹-۱۳۲.
- حجازی نیا، رویا (۱۳۹۵)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش با رویکرد تحقق اقتصاد مقاومتی، *رشد فناوری*، شماره ۴۷، ۱۲-۲۰.
- خلیلی، حسام‌الدین (۱۳۹۱)، مقاومت اقتصادی در پرتو اقتصاد مقاومتی، *کارآگاه*، دوره ۲، شماره ۵، ۴۳-۲۴.
- دانش جعفری، داوود (۱۳۹۱)، تأملی در باب اقتصاد مقاومتی. *جزوه آموزشی*.
- رحمان سرشت، حسین؛ شاکری، المیرا؛ شکری، عبدالحسین (۱۳۹۶)، اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره‌وری کارکنان با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، *مدیریت بهره‌وری*، سال ۱۱، شماره ۴۲، ۳۷-۶۰.

- رستگار، عباسعلی؛ موسوی داودی، سید مهدی؛ همتی، امین؛ رئوفی، مصطفی (۱۳۹۵)، شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری. *طرح پژوهشی مصوب دانشگاه سمنان*، به تاریخ ۹۵/۰۸/۱۵ و به شماره ۲۶۶/۹۵/۴۱۵۸.
- سلیمانی، مریم؛ مولایی، الهه؛ حمیدی بیناباج، مژگان (۱۳۹۶)، عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در راستای اقتصاد مقاومتی، *رهیافت/انقلاب اسلامی*، شماره ۴۰، ۱۲۱-۱۴۴.
- سهیلی اتارکی، راضیه (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر سبک رهبری بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها، *پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین*.
- شجاعی، سید سعید؛ جمالی، غلامرضا؛ منطقی، نیکزاد (۱۳۹۵)، شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره ۸، شماره ۲، ۱۶۱-۱۸۱.
- شیرازی قره‌گونی، غلامرضا؛ بیگ‌زاده، یوسف؛ شیرازی، ابراهیم (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان شرکت توزیع نیروی برق آذربایجان شرقی، *فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، دوره ۳، شماره ۴، ۳۵-۶۴.
- طاهری، شهناز (۱۳۹۵)، *بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها (مدیریت بهره‌وری فراگیر)*، تهران: انتشارات هستان.
- عربیون، ابوالقاسم؛ منوچهری‌آملی، محمود (۱۳۹۱)، اقتصاد مقاومتی و کشاورزی راهکارهایی برای ارتقای بخش کشاورزی در دوران گذران اقتصاد مقاومتی، *مجله آینده‌نگر*، شماره ۱۴، ۱-۱۵.
- عطایی، محمد؛ علی‌نژاد، علیرضا؛ رحمانی، ندا (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط بهره‌وری نیروی انسانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، *مدیریت توسعه و تحول*، شماره ۲۱، ۱-۱۰.
- عزیززاده، مجید (۱۳۹۱)، *چیستی اقتصاد مقاومتی، نشست تخصصی اقتصاد مقاومتی*. دانشگاه علامه طباطبایی.
- قیطرانی، فاطمه؛ طغرا، سید محمد (۱۳۹۶). تأثیر الگوهای ۴ گانه مسیر پیشرفت شغلی در سازمان بر سطح بهره‌وری کارکنان در شعب بانک ملی شهر اراک. *کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی*.
- گودرزوندچگینی، مهرداد و همکاران (۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری‌های استان گیلان)، *مدیریت بهره‌وری*، دوره ۱۰، شماره ۳۸، ۲۷۸-۲۵۳.

- معصومی نیا، علی (۱۳۹۱)، چپستی اقتصاد مقاومتی، نشست تخصصی اقتصاد مقاومتی. دانشگاه علامه طباطبایی.
- مکوندی، مولود (۱۳۹۵)، بررسی نقش شایسته‌سالاری در بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی: شرکت توزیع نیروی برق اهواز)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات.
- منظم اسماعیل پور، محمدرضا (۱۳۹۴)، بررسی افت بهره‌وری ناشی از استرس گرمایی در وظایف شغلی مختلف صیفی‌کاران شهرستان دره شهر، *مجله بهداشت و ایمنی کار*، دوره ۵، شماره ۳، ۶۳-۷۴.
- موسوی داودی، سید مهدی (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین هوش معنوی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، *پایان نامه دوره کارشناسی ارشد*، رشته مدیریت اجرایی دانشگاه سمنان.
- میرمعزی، سید حسین (۱۳۹۲)، اقتصاد مقاومتی و ملزومات آن (با تأکید بر دیدگاه مقام معظم رهبری)، *اقتصاد اسلامی*، دوره ۱۲، شماره ۴۷، ۴۹-۷۶.
- ناظم، فتاح و نوری مجد، فریبا (۱۳۹۳)، مدیریت بهره‌وری (فضای سازمانی و بهره‌وری)، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز انتشارات علم.

ب. منابع لاتین

- Briguglio, L., & Stephen, P. (2011). **Growth and Resilience in East Asia and The Impact of the Global Recession**, Available at: <http://www.um.edu.Mt>.
- Briguglio, L, Gordon. C, Nadia. F, & Stephanie. V. (2008). **Profiling Economic Vulnerability and Resilience in Small States: Conceptual Underpinnings Economics Department**, University of Malta. Available at: <http://www.um.edu.Mt>.
- Fathi, F., Moharramzadeh, M., & Siyed Ameri, M (2012). Relationship Career Anchors and Organizational Socialization among General Offices of Sports and Youth in North West of Iran, *International Journal of Sport Studies*, 3 (5), 366-373.
- Gold, B. (1995). **Foundations of Productivity Analysis**. (Pittsburg.University Press).
- Imran, R., Mehwish, M., & Abida, A. (2015). Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity. *Journal of Economics, Business and Management*, 3 (9), 840-845.
- Joreskong, K. G., & Sorbom, D. (1989). **LISREL 7: A guide to the program and application**, 2Ed, Chicago: SPSS Software.

- Nazmul Huq, M., Ranjan Howlader, S., & Kabir, M. A. (2014). The Impact of Health on Productivity in Bangladesh. *Global Journal of Quantitative Science*, 2, 24-31.
- Osa, I. G., & Amos, I. O. (2014). The Impact of Organizational Commitment on Employees productivity: a case study of Nigeria brewery, PLC. *International Journal of Research in Business Management*, 2 (9), 107-122.
- Shahzad, I. (2013). Analyzing the impact of Health and Education on Total Factor Productivity: a panel data approach, *Asian-African Journal of Economics and Econometrics*, 2, 277-292.

