

Explaining the Relationship between Attitudinal Characteristics of Productive Employees and the Execution of Resistance Economy Policies (Case Study: Sports and Youth Offices of South Khorasan)

The purpose of this study is to investigate the relationship between attitudes characteristics of Productive Personnel and resistance economics (Case study: Sport and Youth Departments of South Khorasan Province). The present study is an applied research that has been done using a survey method. The instrument used in this study was a researcher-made questionnaire whose validity was confirmed by experts and professors in the relevant subject area and its reliability was obtained using Cronbach's alpha coefficient of ۰.۸۶. Findings showed that there is a significant relationship between the characteristics of creativity with all subscales of resistance economics (innovation, knowledge creation and transfer, flexibility, consumption management, jihadist performance and support for national production). The results showed that in order to achieve a resilient economy in the sports and youth departments of the province, the job performance and attitudes characteristics of employees and the factors that affect the type of their performance should be improved.

Keywords

Attitudes characteristics, Productive Personnel, Sports and Youth Departments, Resistance Economy.

ماهنامه علمی (مقاله علمی پژوهشی) جامعه شناسی سیاسی ایران،
سال پنجم، شماره یازده، بهمن ۱۴۰۱، صص ۳۴۲۱-۳۴۰۴

ارایه الگوی نقش ویژگیهای نگرشی کارکنان بهره ور بر میزان اجرای سیاستهای اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی اداره های ورزش و جوانان خراسان جنوبی)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵

سمیه تربتیان مشهدی^۱

حمداله منطری توکلی^۲

سنجر سلاجقه^۳

محمد جلال کمالی

چکیده:

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش ویژگیهای نگرشی کارکنان بهره ور بر اقتصاد مقاومتی در ادارات ورزش جوانان استان خراسان جنوبی بود. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی بود که با استفاده از روش پیمایشی انجام گردید. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی آن به تأیید متخصصان و اساتید حوزه موضوعی مربوطه رسید و پایایی آن نیز با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد. یافته های پژوهش نشان داد که بین ویژگیهای نگرشی با تمامی خرده مقیاسهای اقتصاد مقاومتی (نوآوری، خلق و انتقال دانش، انعطاف پذیری، مدیریت مصرف، عملکرد جهادی و حمایت از تولید ملی) رابطه معنادار وجود دارد. نتایج نشان داد که به منظور تحقق اقتصاد مقاومتی در ادارات ورزش و جوانان استان باید عملکرد شغلی و ویژگیهای نگرشی کارکنان و عواملی که بر نوع عملکرد آنان تأثیر دارد ارتقاء بخشید.

واژه های کلیدی

ادارات ورزش و جوانان، اقتصاد مقاومتی، کارکنان بهره ور، ویژگیهای نگرشی.

^۱ دانشجوی دکترا، مدیریت دولتی/رفتار سازمانی/علوم انسانی و ادبیات/دانشگاه ازاد اسلامی/واحد کرمان

^۲ ادبیات و علوم انسانی/روانشناسی/دانشگاه ازاد اسلامی/واحد کرمان/کرمان

^۳ مدیریت دولتی/دانشکده ادبیات و علوم انسانی/دانشگاه ازاد اسلامی واحد کرمان/ایران

^۴ مدیریت دولتی/ادبیات و علوم انسانی/دانشگاه ازاد اسلامی/کرمان/ایران

توسعه اقتصادی کشورها و ارائه مدل‌های توسعه‌ای مناسب و بومی، همواره یکی از زمینه‌های مورد بحث در عرصه مدیریت توسعه در سالیان اخیر بوده است. برخی از کشورها با اتخاذ رویکردهای بومی برای توسعه اقتصادی، توفیقات زیادی را عاید خود کرده اند. نظریه اقتصاد مقاومتی که از سوی مقام معظم رهبری برای اولین بار مطرح شد، تلاش دارد تا ضمن طراحی یک چارچوب اقتصادی بومی برای ایران، عزت و استقلال اقتصادی کشور را نیز ارتقا بخشد. موفقیت اقتصادی در بعضی کشورها ودلایل موثر بر رشد اقتصادی آنها در تحقیقات و مقالات محققان مورد بررسی قرار گرفته است: بر اساس نظر بنزازوا بوزا و همکاران (۲۰۱۵) عوامل اثرگذار بر نرخ رشد اقتصادی بنگاههای کوچک و متوسط الجزایر را می توان در دو دسته داخلی (ویژگیهای کارآفرینی، ظرفیت مدیریت، مهارت های بازاریابی و ظرفیت های فناوری) و خارجی (قوانین، دسترسی به تامین مالی و ظرفیت منابع انسانی) تقسیم کرد. من^۱ و همکاران، به سه جنبه مختلف شامل معیارهای داخل سازمانی، عوامل خارج سازمانی و ویژگی های کارآفرین در مورد موفقیت یک شرکت کوچک اشاره می کنند. به نظر آنان، توانمندی جامعه شناسی، روانشناسی، ویژگی های رفتاری کارآفرین، توانمندی های مدیریتی و دانش تخصصی در مورد روش انجام کارها به عنوان مهم ترین معیارهای تاثیرگذار در موفقیت شرکت های کوچک و متوسط تلقی می شوند. برخی از محققان چهار عامل راهبردها، فرایندها، توانمندی ها و منابع سازمانی را به عنوان عوامل ایجاد کننده مزیت رقابتی پایدار و موفقیت آمیز در شرکت ها معرفی می کنند. از بین این عوامل، پژوهشگران توجه ویژه ای به بُعد منابع انسانی سازمان در سال های گذشته داشته اند. هاریسون و مایرز^۲، با بررسی راهبردهای مختلف توسعه منابع انسانی، آموزش نیروی انسانی را یکی از موفق ترین برنامه ها معرفی کرده و سپس اثر مثبت آن را بر روی رشد اقتصادی در کشور آمریکا نشان داده اند. همچنین، محققان بسیاری بر نقش موثر نیروی انسانی در کاهش هزینه های تولید، افزایش کارایی و بهره وری، کمک به سازمان در راستای افزایش تولید محصولات نوآورانه و غیره، تاکید کرده اند (دانایی، ۲۰۱۶). در کنار مطالب ذکر شده به دلیل ضرورت توجه به مقوله بهره وری در راستای تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی، به نقش و اهمیت بهره وری در اقتصاد پرداخته شده است و در چند دهه اخیر اهمیت بحث بهره وری به عنوان یکی از اصول برتری رقابت در عرصه های بین المللی شناخته شده است تا جایی که دست یابی و اشاعه بهره وری در تمام سطوح جامعه به مثابه یکی از ضرورت های توسعه اقتصادی در کشورهای توسعه یافته مطرح شده است (جلیلی و همکاران، ۲۰۱۷).

در راستای مطالب عنوان شده، هدف اصلی بهره وری، عبارت است از به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع، نیروی انسانی، سرمایه، مواد خام تولیدی، زمان و... به شیوه ای عملی و با کاهش هزینه های تولید، به منظور گسترش بازار، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، به شکلی که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان باشد. به عبارت دیگر بهره وری نگرشی فرهنگی است که در آن، انسان، فعالیت های خود را هوشمندانه - خردمندانه انجام می دهد تا بهترین نتیجه را در جهت دستیابی به اهداف مادی و معنوی به دست آورد (زنگی آبادی و همکاران، ۲۰۱۴). بهره وری موضوعی است که از ابعاد مختلف به آن نگریسته شده و هر روز کاربرد و اهمیت آن بیش از پیش روشن می شود. ایران نیز در برنامه های توسعه به مقوله بهره وری اهمیت بسیار زیادی داده است به طوری که در افق ۱۴۰۴ ایران باید کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در منطقه باشد. رشد اقتصادی سریع و مستمر، تحقق اهداف تعیین شده را در سند چشم انداز ممکن می کند. در این راستا، ارتقای بهره وری به عنوان یکی از عوامل مؤثر و کلیدی در این زمینه به شمار می آید تا آنجا که در سند چشم انداز بیست ساله، سهم بهره وری کل عوامل تولید در رشد اقتصادی ۴۲ درصد هدف گذاری شده است که باید تا پایان برنامه پنجم توسعه نیمی از این هدف محقق شود. در برنامه چهارم توسعه اقتصادی کشور نیز به مقوله ارتقای بهره وری به طور مفصل پرداخته شده است و سهم بهره وری از رشد اقتصادی به صورت تعیین اهداف کمی برنامه ریزی شده است. در این برنامه، متوسط نرخ رشد بهره وری سالانه کل عوامل تولید، نیروی کار و سرمایه به ترتیب ۲/۵، ۳/۵ و ۱ درصد تعیین شد. سهم بهره وری کل عوامل تولید از رشد اقتصادی ۸ درصدی، ۳۱/۳ درصد تعیین شد. با توجه به مقایسه نتایج عملکرد در این دوره، شاهد عدم تحقق هدف رشد بهره وری ۳/۵ درصدی نیروی کار در برنامه چهارم توسعه هستیم. رشد بهره وری نیروی کار طی سال های ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰ به ترتیب ۴/۹ و ۳/۶ درصد بوده است. دلایل کاهش رشد بهره وری نیروی کار را می توان عدم هماهنگی دستمزدها با تخصص نیروی کار، عدم توجه به آموزش مهارت ها و نبود شناخت از بازار کار و...

^۱. Benzazoua Bouazza et all

^۲. Man et all

^۳. Harbison & Myers

دانست. در برنامه پنجم توسعه به منظور دستیابی به اهداف سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، رقابتی کردن اقتصاد و ارتقای بهره‌وری عوامل تولید، نیروی کار و سرمایه مورد توجه قرار گرفت. برخی از پژوهش‌های انجام شده بر اهمیت نیروی کار بر بهره‌وری و تاثیر قابل توجه بهره‌وری در تحقق اقتصاد مقاومتی را بیان می‌دارد و نشان می‌دهد میان اجرای اقتصاد مقاومتی در کشور و نحوه و سبک زندگی و فرهنگ اقتصادی و الگوی ذهنی و رفتاری کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد؛ به عنوان مثال: خانباشی و بستان منش (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان سهم سرمایه‌های انسانی و نیروی کار در تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی به بیان مطالبی در مورد مفهوم و اهمیت اقتصاد مقاومتی، توسعه سرمایه‌های انسانی و تاثیر بر افزایش بهره‌وری و تحقق اقتصاد مقاومتی پرداختند و به فرهنگ سازی برای مصرف کالاهای ساخت نیروی کار داخل و جایگاه و نقش زنان، همگرایی سه ضلع دولت، بخش خصوصی و نهادهای مردمی، سهم بری عادلانه عوامل تولید، گسترش حضور منابع انسانی بخش خصوصی در عرصه اقتصادی، تقویت فرهنگ کارآفرینی و تعاون میان منابع انسانی کشور اشاره کردند. رحمان سرشت و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی باهدف بررسی اثر سلامت سازمانی و اخلاقی کارکنان بر بهره‌وری کارکنان نشان دادند که سلامت سازمانی بر اخلاقی و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی دارد و اخلاقی نیز بر بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی را نشان می‌دهد. به علاوه با توجه به تأثیر سلامت سازمانی بر اخلاقی و اخلاقی بر بهره‌وری کارکنان، نتایج تحقیق بیانگر اثر غیرمستقیم سلامت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان است. طالبیان و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود تاثیر اقتصاد مقاومتی بر بهره‌وری کارکنان و اخلاقی و نوآوری کارکنان (در مدارس شهرکهای سازمانی را بررسی کردند و نتایج نشان داد که بین اقتصاد مقاومتی و عملکرد سازمان که شامل بهره‌وری کارکنان اخلاقی و نوآوری کارکنان می‌باشد اثر مستقیم و معنی داری وجود دارد. ایمانی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان رابطه بین اخلاقی و بهره‌وری سازمانی مدیران به این نتایج دست یافتند که بین اخلاقی با بهره‌وری (در مولفه‌های مزایای جانبی، ایمنی و بهداشت، انتخاب) رابطه مثبت معنی داری وجود دارد، ولی بین اخلاقی با سایر مولفه‌های بهره‌وری رابطه‌ای معنی دار وجود ندارد. فریدونی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان اخلاقی، نوآوری و بهره‌وری نیروی انسانی به این نتایج دست یافتند که پرورش اخلاقی و به همراه آن محصول این فرآیند یعنی نوآوری، در نهادهای موجب بالا بردن سطح اثر گذاری و کارایی کارکنان بویژه در بخش سازمانهای آموزشی گردیده و بر اساس فرآیند حل خلاق مسئله در شرایط ایده آل (حقیقت یابی- ایده یابی و راه حل یابی) سازمان می‌تواند با تغییرات وارده به سیستم هم سو شده و به هدف بهره‌وری بیش تر دست یابد. پژوهش احمدی (۲۰۱۵) با عنوان رابطه اخلاقی و نوآوری بر بهره‌وری منابع انسانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر شیراز نشان داد بین اخلاقی و نوآوری کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ای مستقیم وجود دارد.

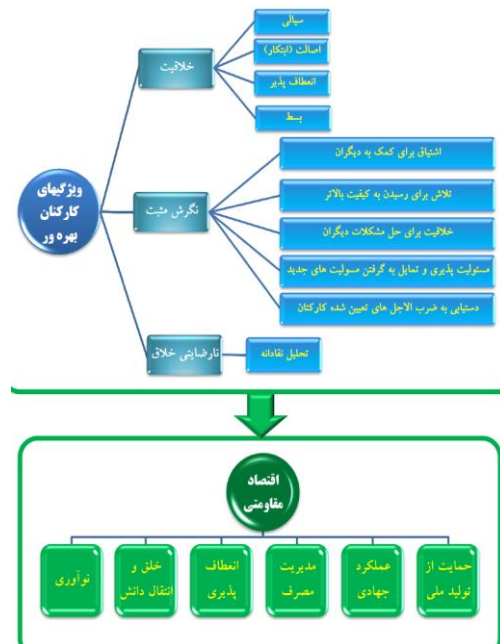
به طور کلی اقتصاد مقاومتی روشی است که یک کشور تحریم شده برای مقابله تحریم‌ها و فشارها اجرا می‌کند. اقتصاد مقاومتی یک نظام اقتصادی است که هماهنگ با سیاست‌های کلان سیاسی و امنیتی نظام و برای مقابله و مقاومت در برابر اقدامات تخریبی شکل می‌گیرد تا بتواند در برابر فشار و ضربات اقتصادی تحریم‌ها و توطئه‌های گوناگون اقتصادی تاب بیآورد. (زرگرانی و همکار، ۱۳۹۴). طبق بررسی‌های به عمل آمده، عوامل مرتبط با اقتصاد مقاومتی شامل: نوآوری، اصلاح الگوی مصرف، عملکرد جهادی، انعطاف پذیری، اقتصاد دانش بنیان نوآوری، بکارگیری ایده‌های نوین ناشی از اخلاقی است. در واقع به پیاده ساختن ایده ناشی از اخلاقی که به صورت یک محصول یا خدمات تازه ارائه شود، نوآوری گویند. نوآوری با ایده پردازی و اختراع تفاوت دارد. اختراع به معنای «پدیدآوردن محصول جدید» است، اما نوآوری فراتر از آن است و به معنای «معرفی محصولی تازه» است که با ابداع و عرضه صورت می‌گیرد امروزه نوآوری، از مهم‌ترین عوامل رشد اقتصادی به‌شمار می‌رود. اصلاح الگوی مصرف عبارت است از نهادینه کردن روش صحیح و مناسب استفاده از منابع مادی و غیرمادی کشور به صورتی که باعث ارتقای شاخص‌های زندگی مردم و کاهش هزینه‌ها شود. چگونه مصرف کردن، چه چیز مصرف کردن، شناسایی نیازهای واقعی و رعایت اعتدال و صرفه جویی در بهره‌برداری از امکانات و منابع موضوع اصلی الگوی صحیح مصرف می‌باشد. در واقع، اصلاح الگوی مصرف، فرهنگ و ارزشهای جهادی برخاسته از اندیشه و باورهای مذهبی و انقلابی است. عمده ارزشهای جهادی به عبارتی ارزشهای دینی نیز شناخته می‌شدند - مثل اخلاص - ایثار - تعاون و تلاش - تعهد - سادگی - پرهیز از اسراف - مشورت - مشارکت... (کلانتری، ۱۳۸۶)

انعطاف پذیری، توانایی سازگار بودن افکار و رفتار با تغییرات محیط و موقعیت‌ها به حساب می‌آید. **دانش** بر اساس تعریف دانپورت و پروساک (۱۹۹۸) عبارت است از ترکیبی سیال از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای، و دانش تخصصی، که به صورت منسجم و یکپارچه چارچوبی را برای ارزیابی و کسب تجارب و اطلاعات جدید فراهم می‌آورد. این دانش از اذهان افراد سرچشمه می‌گیرد و توسط آنان به کار برده می‌شود. در داخل سازمان، این دانش نه تنها در مستندات و بانک‌های اطلاعاتی سازمان جای دارد، بلکه

در تمام فعالیتها، فرایندها، اقدامات، و نُرم‌های سازمان جاری و ساری است. اقتصاد دانش بنیان به روش تولیدی گفته می‌شود که در آن از دانش برای ایجاد ارزش افزوده محسوس یا غیر محسوس استفاده می‌شود. از مولفه‌های دیگر مورد بررسی در تحقیق حاضر، ویژگی‌های نگرشی کارکنان بهره‌ور می‌باشد. اصطلاح شایع و رایج بهره‌وری در فرهنگ لغت فارسی به معنای بهره‌برداری و کامیابی است و در پژوهش‌ها نیز به معنای بازدهی و مولدیت مورد استفاده قرار می‌گیرد. آخرین و دقیق‌ترین تعریفی که از واژه‌ی بهره‌وری صورت گرفته عبارت است از: «بهره‌وری، مجموع اثربخشی و کارایی است.» یا به عبارت دیگر، (اجرای درست کارها) کارایی+ (انجام کار درست) اثربخشی= بهره‌وری. نگرش، ارزشیابی یا برآوردی است که درباره شیء، فرد یا رویدادی صورت می‌گیرد. نگرش بازتابی از شیوه احساس فرد نسبت به یک چیز یا موضوع است. در منابع انسانی بر تعداد محدودی از نگرش‌ها در مورد شغل‌ها توجه می‌شود. اینها عبارتند از: رضایت شغلی، که کار را معرف خود دانستن (یعنی درجه یا میزانی که شخص کار یا شغل خود را می‌شناسد و به صورتی فعال در آن مشارکت می‌کند) و تعهد سازمانی (شاخصی است از وفاداری فرد نسبت به سازمان و اینکه فرد سازمان را معرف خود بداند و به اصطلاح به وجودچنین سازمانی برخورد بالاد) (رابینز، ۱۳۸۵، ۴۶-۴۵). نگرش در زمینه سازی و شکل دهی به رفتارها، ایجاد انگیزش‌ها، ارضای نیازها و جهت دهی به گرایش‌ها تأثیری جدی دارند. هر نگرش نوعی موضع‌گیری قبلی برای انجام عمل مثبت یا منفی نسبت به اشخاص است و نقش جهت دهنده در تبدیل حالات روانی-عاطفی به حالات حرکتی ایفا می‌کند. از نظر روان‌شناسی، مفاهیم نگرش، تفکر قلبی و سطح آرزو از مفاهیم روانی-اجتماعی هستند که طرحی سازمان یافته از محرک‌ها ارائه می‌دهند. فرد تنها در سایه ارتباط با گروه است که می‌تواند به چنین سازمانی روانی مجهز شود (شرف‌الدین، ۱۳۸۸). مطالعه و بررسی مبانی نظری نشان داد که ویژگیهای نگرشی کارکنان بهره‌ور شامل: نگرش مثبت، خلاقیت و رضایت خلاق می‌باشد. نگرش مثبت به معنای ندیدن «زشتیها»، «نقص‌ها» و خوش بینی بسیار شدید غیر واقع بینانه نیست بلکه به معنای درست دیدن «نقص‌ها» برای دست یابی به راههای «رفع» آنهاست. هل دادن عوامل منفی به قسمت آخر یا بیرونی ذهن و اندیشه است، یک مبارزه است، چنین مبارزه‌ای را دستیابی به نگرش و ثبت می‌نامند. آدمی آنگاه به رفع نقص و بهبود امور می‌اندیشد که بتواند به آن پدیده (سازمان) با دید مثبت نگاه کند. هرگاه فرد با تنفر، انزجار و بدبینی با امور روبرو شود، جریان اندیشه سازنده را نسبت به آن موضوع از دست می‌دهد و فرآیند بهره‌وری دچار رکود خواهد شد (چاپمن، ۱۳۸۶).

خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیتهای سازمان (بهبود عملکرد) مثلاً افزایش بهره‌وری یعنی افزایش تولیدات یا خدمات کاهش هزینه‌ها، روشهای بهتر و خدمات جدید چنانچه ملاحظه می‌شود خلاقیت با بهره‌وری رابطه مستقیم داشته و موجب بالا رفتن سطح عملکرد در یک سازمان خواهد شد. افزایش خلاقیت در سازمانها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و با تبع افزایش کارایی و بهره‌وری منابع انسانی و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد (خانه نوآوران، ۱۳۸۷). در مورد نارضایتی (فرا تر جویی) خلاق: عدم رضایت خلاق، یعنی همواره از زاویه نقد وضع موجود پدیده‌ها به آنها نگرستن و در جستجوی شکل برتر و بهتر آنها برآمدن. نارضایتی خلاق نسبت به دستاوردهای زندگی باعث می‌شود تا ما همواره با خود شعار زیر را زمزمه کنیم و بر اساس آن عمل کنیم «امروز بهتر از دیروز و فردا بهتر از امروز». این نگرش سه وجهی فرد را آماده می‌سازد که با ذهنی حساس و پرسشگر و مثبت اندیش، وضع موجود پدیده‌ها را نقد کند و با تکیه بر نقاط قوت مراتب و اشکال کامل تر پدیده‌ها را جستجو کند (خاکی، ۱۳۸۶).

بنابراین الگوی پیشنهادی مورد بررسی به صورت زیر می‌باشد:



شکل ۱: الگوی پیشنهادی

باید گفت در زمینه اجرای سیاستهای اقتصاد مقاومتی در سازمانها بدون آگاهی از باور و نگرش کارکنان به این مقوله و لحاظ آن در برنامه های مربوطه، امکان برنامه ریزی موفق و اثربخش محدود می باشد. با توجه به تحقیقات انجام شده، متغیرها صرفاً به صورت مجزا بررسی شده و تحقیقات در زمینه بررسی نگرش به این شکل انجام نشده است، بنابراین، در این پژوهش به بررسی رابطه میان خلاقیت، نگرش مثبت و نارضایتی خلاق با اقتصاد مقاومتی پرداخته شده تا گامی در جهت دانش افزایی و کاربردی تر نمودن این موضوع برداشته شود.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی و از نوع تحقیقات همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان بهره‌ور ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی به تعداد ۸۰ نفر بودند که به دلیل کوچک بودن جامعه آماری به روش شمارش کامل مورد بررسی قرار گرفتند که در مجموع ۷۵ پرسشنامه قابل قبول بود. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش یک پرسشنامه محقق ساخته بود. در این پژوهش برای تعیین روایی صوری، از نظرات کارشناسان صاحب نظران و متخصصین، به خصوص اساتید راهنما و مشاور استفاده شد. پایایی مدل با سه شاخص ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی ارزیابی شد. سپس روایی همگرا با استفاده از متوسط واریانس استخراج شده^۱ تحلیل شد و روایی واگرا نیز به روش فورنل - لارکر بررسی گردید. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۶ به دست آمد و نشان داد که پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آیموس انجام شد.

یافته های تحقیق

قبل از بررسی سؤالات پژوهش لازم است پیش فرض‌هایی مورد بررسی قرار گیرد بدین منظور، جهت بررسی داده‌های پرت چند متغیری از آماره ماهالانویسی استفاده شد. در الگوی ارائه شده مفروضه داده‌های پرت چندمتغیری با استفاده از آماره مذکور مورد بررسی قرار گرفت و از نمونه‌های موجود موردی برای حذف وجود نداشت. عدم هم خطی چندگانه نیز مورد بررسی قرار گرفت.

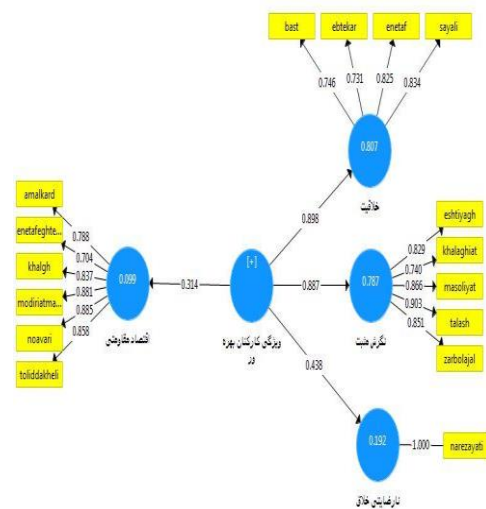
^۱ . Average Variance extract (AVE)

متغیرهای پژوهش دارای عامل تورم واریانس کمتر از ۱۰ بودند، بنابراین، مفروضه عدم هم-خطی بین متغیرها رعایت شده است. بررسی مفروضه نرمال بودن داده‌ها از طریق آماره کولموگروف-اسمیرنوف^۱ (K-S) نرمال بودن مشاهدات مورد بررسی را نشان داد. فرضیه استقلال خطاها آزمون دوربین-واتسون نیز نشان داد که خطاها ناهمبسته‌اند.

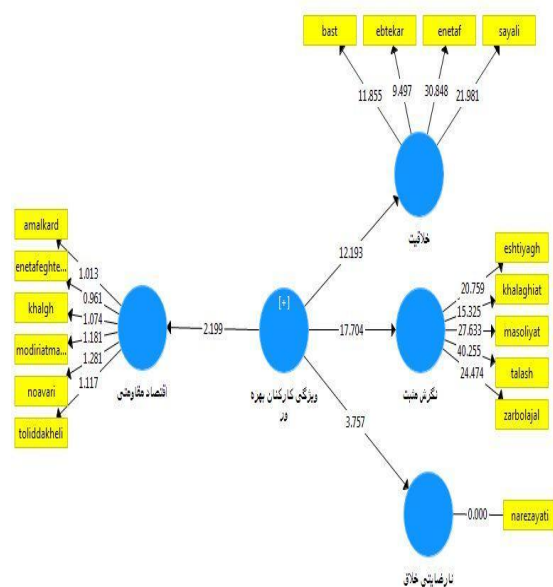
جدول ۱. بررسی شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌های تحقیق

سازه	آلفای پایایی	پایایی مجذور کرونباخ	ترکیبی واریانس استخراج شده	AVE
اقتصاد	۰/۹۳۱	۰/۹۲۹	۰/۶۸۵	
مقاومتی				
خلاقیت	۰/۷۹۲	۰/۸۶۵	۰/۶۱۷	
نارضایتی خلاق	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	
نگرش مثبت	۰/۸۹۴	۰/۹۲۳	۰/۷۰۵	
ویژگی‌های کارکنان	۸۴۷	۰/۸۵۲	۰/۵۲۵	
بهره‌ور	۰/			

بر اساس نتایج آزمون در جدول فوق میزان آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ است که ثبات درونی بالای پرسشنامه را نشان می‌دهد. ضریب دیلون-گلد اشتاین یا پایایی ترکیبی (شاخص سازگاری درونی مدل اندازه‌گیری) سازه‌ها می‌باشد. این ملاک، معیار مدرن‌تری است که PLS برای ارزیابی پایایی مدل گزارش می‌دهد، که طی آن پایایی سازه نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر محاسبه می‌گردد که باید بیشتر از ۰/۷ باشد. مقادیر بدست آمده برای این شاخص‌ها نیز حاکی از پایایی قابل قبول مدل تحقیق حاضر می‌باشد. همچنین برای بررسی روایی همگرا از شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. مقادیر بالای ۰/۵ در این بخش قابل قبول است. طبق نتایج آزمون مدل در جدول فوق، روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری قابل قبول بود.



شکل ۲. مدل استاندارد پژوهش



شکل ۳. ضرایب معناداری مدل

مدل ۲ در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t ، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، بار عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نیروی انسانی، بزرگترین سرمایه و عامل اصلی پیشرفت یک کشور است (ابطحی، ۲۰۱۷). کشور ما نیز به منظور کاهش وابستگی به درآمدهای حاصل از فروش نفت، راهی جز تاکید و تکیه بیشتر بر نیروی انسانی خود ندارد. اگر سازمان‌ها بخواهند رفتار کارکنان و مدیران را در زمینه خاصی پیش بینی نمایند لازم است خلاقیت و عملکرد آنان را شناسایی نمایند. از طرفی ارتقای بهره‌وری یکی از عوامل موثر بر بهبود سازمان‌هاست که در این راستا عوامل متعددی ممکن است نقش آفرینی نمایند. با توجه به اهمیت نقش عامل انسانی در سازمان‌ها، توجه به آن از اولویت بالایی برخوردار است. نیروی کار، به عنوان مهم‌ترین عامل تولیدی، نقش پررنگی را در رشد اقتصادی دارد. با استفاده از منابع موجود، اگر خواهان افزایش تولید باشیم، یکی از راه‌های ممکن، افزایش بهره‌وری نیروی کار یا افزایش ظرفیت تولیدی است. به‌منظور حداقل شدن آسیب‌پذیری اقتصاد، رویکرد اقتصاد مقاومتی تقویت فرهنگ جهادی در راستای

حمایت از اقتصاد داخلی و تولید ملی است. اهمیت سرمایه‌های انسانی و بهره‌وری نیروی کار کشور در تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی ضرورت دارد (جلیلی، ۲۰۱۷).

در واقع، بهره‌وری یک نوع فرهنگ و یا یک نوع نگرش به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و فعال‌تر است و توجه به آن به عنوان یکی از راه‌های بهبود و پیشرفت سازمانها در دنیای کنونی و انجام تحقیقات برای شناسایی عوامل افزایش‌دهنده آن در سازمان‌ها ضروری می‌باشد. لذا شناخت میزان خلاقیت کارکنان بهره‌ور یکی از اهداف پژوهش حاضر می‌باشد. بهره‌وری مفهومی برای نشان دادن نسبت برون داد بر درون داد یک فرد، واحد و سازمان است. بهره‌وری و صرفه جویی را می‌توان مفهیمی معادل برای واژه‌های کارایی و صرفه اقتصادی دانست. صرفه اقتصادی عبارت از تلاش در جهت حداقل کردن هزینه تحصیل و استفاده از منابع سازمان با حفظ کیفیت مناسب است، بنابراین صرفه اقتصادی و کارایی در اقتصاد مقاومتی جایگاه بسیار مهمی داشته و به عبارت دیگر می‌توان آن را به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف این اقتصاد دانست (زندگی آبادی و همکاران، ۲۰۱۴).

امروزه مسلم شده آنچه توسعه‌ی پایدار را به دنبال دارد نهادهای اداری قوی و کارآمد است و این نهادها از سرمایه‌های انسانی کارآمد، متخصص و قوی برخوردارند. امروزه تاکید رشد و توسعه بر سرمایه‌های انسانی است و اعتلای کیفیت نیروی کار یکی از راههای اساسی افزایش بهره‌وری و تسریع رشد اقتصادی است به عبارت دیگر نیروی انسانی مهمترین عامل بهره‌وری می‌باشد. توجه به نیروی انسانی، آموزش و رشد کارکنان سازمان، کوشش در ایجاد روحیه و انگیزه، برانگیختن قوه‌ی خلاقیت و ابتکار، کسب مشارکت افراد به منظور دستیابی به اهداف و مأموریت‌های سازمان باعث رشد کارایی و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود. بنابراین بهره‌وری در سازمان نیازمند توجه به خواسته‌ها و نیازهای کارکنان و همسویی این نیازها با اهداف سازمانی است (خانباشی و بستان منش، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر طبق تحقیقات دانایی (۲۰۱۶)، تلاش برای بهبود بهره‌وری تلاش برای زندگی بهتر افراد و جامعه است. به همین دلیل امروزه تمام کشورهای جهان در پی به دست‌آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری هستند؛ بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید ملی بیشتری دست یابند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که در سطح ملی رقابت از طریق بهره‌وری بالاتر امکان پذیر است. با رشد بهره‌وری استانداردهای زندگی افزایش می‌یابد. افزایش سطح بهره‌وری افزایش قدرت اقتصادی را به دنبال دارد و افزایش قدرت اقتصادی میتواند منجر به افزایش قدرت سیاسی شود. بهبود بهره‌وری در سطح دولت مورد توجه جوامع مختلف قرار گرفته است.

اداره ورزش و جوانان نهادی است که به دلیل جایگاه ویژه الزامات ارزشی، فرهنگی و ویژگی‌های خاص هر کشور در پیاده‌سازی مجموعه سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، می‌تواند نقشی کلیدی به عهده بگیرد و لذا شایسته است توجه بیشتری شود. بر اساس سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغ شده، وزارت ورزش و جوانان موظف است نقشه راه را برای پیاده‌سازی سیاست‌های یادشده تدوین و در به کار بستن آن‌ها در محیط درونی اداره‌های ورزش و جوانان، تلاش کند. برای دستیابی به هدف نخست لازم است راه‌هایی برای جبران کاستی در اعتبارات دولتی به عنوان یکی از پیامدهای بحران اقتصادی، یافته و با بهبود سطح کارایی در استفاده از منابع، به ویژه نیروی انسانی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی گام بردارد.

بهره‌وری پایین عوامل تولید و استفاده نامناسب و نا کارا از منابع، امکانات و زمان از نقاط ضعف اقتصاد ایران است. بنابر این بالا بردن بهره‌وری یکی از مولفه‌های اقتصاد مقاومتی به شمار می‌رود. یکی از نقاط ضعف اقتصاد کشور پایین بودن میزان خلاقیت و نوآوری است. در حقیقت این مساله اقتصاد و صنعت کشور را مصرف‌کننده فناوری‌های خارجی نموده است و این خود زمینه آسیب‌پذیری اقتصاد کشور را در برابر تحریم بیگانگان فراهم می‌نماید. و سایر مولفه‌های اقتصاد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. برای تحقق اقتصاد مقاومتی نهادینه شدن فرهنگ جهادی لازم است تا با عزمی راسخ، جهد بی‌وقفه، اصولی و کارشناسانه تهدیدها را به فرصت تبدیل کرد (خراسانی و زکی پور، ۲۰۱۷).

بر این اساس هدف اصلی در این تحقیق تبیین رابطه ویژگی‌های نگرشی کارکنان بهره‌ور با میزان اجرای اقتصاد مقاومتی در اداره‌های ورزش و جوانان خراسان جنوبی می‌باشد. در این راستا مجموعه شاخص‌های پذیرفته شده و معتبر با مراجعه به اسناد و مدارک از جمله کتب و مقالاتی که توسط خبرگان در خصوص عوامل مؤثر در مورد مولفه‌های اجرای اقتصاد مقاومتی و موضوعات مرتبط تالیف شده است، گردآوری کرده و بخش دیگر از داده‌های مورد نظر از طریق مصاحبه‌های اکتشافی با خبرگان آگاه با موضوع تامین شده است. در راستای پاسخ به سوال اصلی پژوهش باید بیان نمود که معیار توسعه‌یافتگی هر کشوری به میزان بهره‌گیری مطلوب و بهینه از منابع و امکانات موجود در جهت نیل به اهداف اقتصادی آن، تعریف می‌شود. این موضوع بیانگر جایگاه ویژه بهره‌وری در سیاست‌های کلان توسعه اقتصادی کشورهاست. نقش مثبت بهره‌وری در افزایش رفاه ملی اکنون به طور قطعی پذیرفته شده است. بهره‌وری فرآیندی پویاست که با توجه به محدودیت عوامل تولید در کشورها، اهمیت ویژه‌ای دارد. با توجه به اینکه افزایش بهره‌وری از طریق تقویت تولید ملی، بهبود توان رقابت‌پذیری و در نتیجه، رشد صادرات غیرنفتی و به بالا رفتن امنیت اقتصادی می‌انجامد، این شاخص

می‌تواند زمینه‌ساز تحقق هر چه بیشتر اهداف اقتصاد مقاومتی در کشور باشد (جلیلی و همکاران، ۲۰۱۷).

«اقتصاد مقاومتی» راهکاری است که مقام معظم رهبری برای اقتصاد این روزهای کشور در نظر گرفته اند. حضرت آیت الله العظمی امام خامنه ای رهبر معظم انقلاب اسلامی با ابلاغ سیاست های کلی «اقتصادمقاومتی» بر اساس بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی که پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام تعیین شده است، تأکید کردند: پیروی از الگوی علمی و بومی برآمده از فرهنگ انقلابی و اسلامی، عامل شکست و عقب نشینی دشمن در جنگ تحمیلی اقتصادی علیه ملت ایران خواهد شد، همچنین اقتصاد مقاومتی خواهد توانست در بحران های روبه افزایش جهانی، الگویی الهام بخش از نظام اقتصادی اسلام را عینیت بخشد و زمینه و فرصت مناسب را برای نقش آفرینی مردم و فعالان اقتصادی در تحقق حماسه اقتصادی فراهم کند. باید شاخصهای اقتصاد مقاومتی و اهداف آن با جوهره مقاومت پیوند منطقی داشته باشد. در این راستا باید چالشهای پیش رو شناسایی و در دایره ای بزرگ تر با عنایت به چالشهای اقتصاد امت اسلامی تعریف و برای آن برنامه و راه حل ارائه شود (منصوری و همکاران، ۲۰۱۶). ارکان اقتصاد مقاومتی در ایران شامل مردمی کردن اقتصاد، اجرای سیاستهای اصل ۴۴ قانون اساسی، توانمندسازی بخش خصوصی، افزایش ثروت ملی و صیانت از آن، کاهش وابستگی به درآمد نفتی، مدیریت مصرف و استفاده از ظرفیت و امکانات داخلی کشور است (فشاری و پورغفار، ۲۰۱۵). اقتصاد مقاومتی نیاز به زیرساخت و روش شناسی علمی دارد. بر این اساس به منظور حصول به اهداف تعیین شده باید برنامه های عملی به دقت اجرایی شوند و فعالیت پروژه های گوناگون براساس تقویم زمانی هر یک به طور مداوم و مستمر کنترل و یا پیش شوند.

بررسی ها نشان داده است که متغیرهای اقتصاد مقاومتی در ادارات ورزش و جوانان خراسان جنوبی شامل نوآوری، خلق و انتقال دانش، انعطاف پذیری، مدیریت مصرف، عملکرد جهادی و حمایت از تولید داخلی می باشد. همچنین از جمله ارکان مورد نیاز جهت استقرار اقتصاد مقاومتی در کشور می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

نقطه شروع اقتصاد مقاومتی، موضوع مصرف است. مصرف است که تولید را جهت می‌دهد و این هر دو در کنار هم جهت سرمایه‌گذاری را مشخص می‌کنند. مسئله‌ی مدیریت مصرف، یکی از ارکان اقتصاد مقاومتی است؛ یعنی مصرف متعادل و پرهیز از اسراف و تبذیر. هم دستگاه‌های دولتی، هم دستگاه‌های غیر دولتی، هم آحاد مردم و خانواده‌ها باید به این مسئله توجه کنند؛ که این واقعاً جهاد است. امروز پرهیز از اسراف و ملاحظه‌ی تعادل در مصرف، بلاشک در مقابل دشمن یک حرکت جهادی است (آیت الله خامنه ای، ۲۰۱۲)

لذا اقتصاد مقاومتی به معنی اصلاح الگوی مصرف است. موضوعی که مقام معظم رهبری همواره به آن اشاره داشته اند و مسئولان و مردم را به پرهیز از تجمل گرایی سفارش نموده اند. تعبیری که مقام معظم رهبری از تجمل گرایی و مصرف گرایی برای جمهوری اسلامی ایران دارند تعبیر «بیماری اجتماعی» است. مقام معظم رهبری در جای دیگری می فرمایند: «مصرف گرایی، جامعه را از پای در می آورد. جامعه ای که مصرف آن از تولیدش بیشتر باشد در میدان های مختلف شکست خواهد خورد». یکی از حربه های دشمن برای تضعیف جمهوری اسلامی همین مصرف گرایی است. مصرف گرایی به این دلیل در کشورهای در حال توسعه ریشه دوانده است که الگوی پیشرفت این کشورها یک الگوی تقلیدی است (نوری، ۲۰۱۳). افزایش مصرف در جامعه باعث افزایش استفاده از منابع محدود می گردد و در نتیجه سرمایه گذاری را کاهش می دهد. اگر با منابع موجود الگوی مصرف جامعه اصلاح شود و در مصرف زیاده روی نشود، در نتیجه مقداری منبع که مورد استفاده قرار نرفته اند باقی می ماند و میتوان آن ها را سرمایه‌گذاری کرد در نتیجه سرمایه گذاری افزایش می یابد و افزایش سرمایه‌گذاری به افزایش تولید میانجامد (قلی پور، ۲۰۱۵).

نوآوری و شکوفایی به عنوان محرک رشد پایدار شناخته میشود. همچنین کمبود نوآوری یکی از عوامل اصلی پایین بودن سطح رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه شناخته میشود. ایده ی اصلی نوآوری مبتنی بر این نکته است که نوآوری سبب افزایش تولید از طریق افزایش توان افراد نهایتاً و رشد اقتصادی می گردد (طالبیان، ۲۰۱۷).

نیروی کار نیز به عنوان مهم ترین عامل تولیدی نقش پررنگی را در رشد اقتصادی دارد. با استفاده از منابع موجود اگر خواهان افزایش تولید باشیم یکی از راههای ممکن، افزایش بهره‌وری نیروی کار یا افزایش ظرفیت تولیدی است. لذا برای جبران عقبماندگیهای کشور و دستیابی به رشد شتابان به عزم جدیتر و جهادگونه نیازمندیم (جان احمدی گل، ۲۰۱۹). همچنین مزایای بسیاری در حمایت از تولید داخلی نهفته است که از جملهی آنها میتوان به ایجاد اشتغال برای نیروی کار داخلی، کمتر شدن فشار تورمی توجه به برند داخلی، تقویت بخش خصوصی، کاستن از بار مالی دولت، ارز آوری کالاهای غیر نفتی و بسیاری موارد دیگر اشاره کرد. همه موارد فوق در راستای تعریف اقتصاد مقاومتی قرار می گیرند. در واقع حمایت از تولید داخلی به صورت مستقیم یعنی فراهم نمودن

زمینه ی رشد و شکوفایی برای اقتصاد، که به اقتصاد مقاومتی کمک می کند (آذرمند، ۲۰۱۲).

اقتصاد دانش بنیان اقتصادی است که بر اساس تولید و توزیع و کاربرد دانش و اطلاعات شکل گرفته و سرمایه گذاری در دانش و صنایع دانش پایه مورد توجه خاص قرار می گیرد. صنایع دانش بنیان صناعی است که در آن ها سطح بالایی از سرمایه گذاری به ابداع و نوآوری اختصاص می یابد و فن آوری های کسب شده با شدت بالایی مصرف می شوند و نیروی کار از تحصیلات عالی برخوردار است. «کار و سرمایه ایرانی در قرن بیست و یکم می تواند و باید مشغول تولید و فروش فرمول های علمی، دانش فنی های مختلف، تولید علم، طراحی صنایع گوناگون و ماشین آلات صنعتی شود و پیشروانه عرصه های ناشکفته و ناگشوده علم را در حوزه صنعت و تولید به دست بگیرد». (آیت الله خامنه ای، ۲۰۱۰).

بر اساس تحقیقات جلیلی و همکارانش (۲۰۱۷)، امروزه دستیابی به رشد اقتصادی از طریق بهره وری از مهمترین هدف اقتصادی کشور به شمار میرود. مصادیق بهره وری به طور صریح و ضمنی در برنامه های مختلف توسعه مد نظر قرار گرفته است. از مهم ترین سیاست های کلان نظام اسلامی در برنامه ششم توسعه عملیاتی کردن اقتصاد مقاومتی است. منظور از اقتصاد مقاومتی واقعی، یک اقتصاد مقاومتی فعال و پویاست، نه یک اقتصاد منفعل و بسته. در این میان تعریف جامع و کامل از اقتصاد مقاومتی را مقام معظم رهبری ارائه داده اند. ایشان در دیدار با دانشجویان فرموده اند: "اقتصاد مقاومتی با توجه به شرایط تحریم و فشار موجود، اگر بتوان بهره وری نیروی کار را افزایش داد یا اینکه نهادهای تولیدی با جهاد و از خود گذشتگی توان تولیدی را افزایش دهند، در نتیجه زمینه رشد و شکوفایی را فراهم کرده اند و این خود جنبه ای از اقتصاد مقاومتی است". سطح بهره وری یکی از معیارهای مهمی است که از طریق آن می توان به قدرت لازم برای دستیابی به مزیت های نسبی در سطح داخلی و خارجی پی برد. از آن جاکه منابع یک کشور عموماً محدود است، افزایش بهره وری به عنوان یک ضرورت اساسی برای ارتقای استاندارد زندگی یک ملت، اهمیت پیدا می کند. در جهان امروز، با توجه به محدودیت عوامل مختلف تولید، نیاز به بهره وری بیشتر، - چه در کشورهای پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه - امری حیاتی و ضروری است. افزایش بهره وری، موجب رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی بیشتر می شود. با بهبود بهره وری شاغلان، به دستمزد بیشتر و شرایط کاری مناسب تری دست خواهند یافت و در عین حال، فرصت های شغلی بیشتری تولید خواهد شد. بهره وری بالاتر، از یک سو موجب افزایش کیفیت کالاها و در عین حال کاهش قیمت ها شده، و از سوی دیگر، سود سهام داران را افزایش می دهد. ارتقای بهره وری عاملی برای افزایش رفاه و نیل به عدالت اقتصادی و اجتماعی در کشور خواهد بود. اهمیت سرمایه های انسانی و بهره وری نیروی کار کشور در تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی ضرورت دارد (خانباشی و بستان منش، ۲۰۱۵).

هدف از اجرای اقتصاد مقاومتی در کشور، ایجاد امنیت، ثبات اقتصادی و عدم تزلزل در برابر شوک های داخلی و خارجی است. همچنین تامین شرایط و فعالسازی تمامی امکانات و منابع مالی و سرمایه های انسانی و علمی کشور به منظور توسعه کارآفرینی و به حداکثر رساندن مشارکت آحاد جامعه در فعالیتهای اقتصادی با تسهیل و تشویق همکاریهای جمعی و تاکید بر ارتقاء درآمد، از راهبردهای تحقق اقتصاد مقاومتی است (سیف، ۲۰۱۳). بررسی ها نشان داده است که میان اجرای اقتصاد مقاومتی در کشور و نحوه و سبک زندگی و فرهنگ اقتصادی و الگوی ذهنی و رفتاری جامعه رابطه مستقیمی وجود دارد و ریشه اصلاح مسائل اقتصادی در اصلاح فرهنگ اقتصادی، سبک زندگی مردم، الگوی مصرف و توسعه فرهنگ کار و تلاش و تولید ملی است. تحقق اقتصادی که از انعطاف و چابکی لازم در مواجهه با تهدیدات و چالشهای بیرونی برخوردار باشد و در صورت نیاز بتواند خود را با شرایط تحمیلی تطبیق دهد به هوشمندی و هدفمندی رفتار و فرهنگ اقتصادی نیاز دارد. تولید، توزیع و مصرف یک کالا در ارتباط مستقیم با نگرشها و رفتار افراد جامعه است. از این رو تحقق اقتصاد مقاومتی نیازمند تحقق پیش شرطهای فرهنگی و اجتماعی آن است. علاوه بر این برای اقتصاد مقاومتی باید برنامه عمل تهیه شود و پروژه هایی برای رسیدن به اهداف، طراحی و شاخصهای رسیدن به آن تدوین شود (اخوان، ۲۰۱۳). بررسی ها نشان داده است که به منظور کاهش آسیب پذیری اقتصاد کشور در تمام شرایط، به خصوص بحران ها و تهدیدهای خارجی، توجه به رهیافت اقتصاد مقاومتی به تقویت فرهنگ و روحیه جهادی مردم منجر خواهد شد (بلندیان و ناصری، ۲۰۱۵). ارتقای بهره وری به افزایش تولید ملی، بهبود توان رقابت پذیری و افزایش صادرات غیرنفتی کشور منجر می شود. این موضوع در بلندمدت سبب افزایش قدرت مقاومت اقتصادی کشور خواهد شد. در نهایت، ارتقای بهره وری می تواند زمینه ساز تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی در کشور باشد.

منابع

- ابطحی، حسین. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو، ویرایش اول، چاپ هفتم آذرمنند، حمید. (۱۳۹۱). چند نکته در زمینه حمایت از تولید ملی، فصلنامه تازه های اقتصاد شماره ۱۳۵، ۱۴۴-۱۴۵.
- بلندیان، محسن و ناصری، سارا. (۱۳۹۴). رهیافتی بر شناسایی بایسته های سیاست های اقتصاد مقاومتی بر سیاست های شهرسازی و صنعت ساختمان، مجله مدیریت شهری، شماره ۴۰، ۲۴۹-۲۶۸.
- جان احمدی گل، مهدی. (۱۳۹۸). نقش مدیریت جهادی در اقتصاد مقاومتی، همایش ملی اقتصاد، مدیریت توسعه و کارآفرینی با رویکرد حمایت از کالای ایرانی، زاهدان، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی سیستان و بلوچستان.
- جلیلی، حبیب الله، جمشیدلو، راحله و حاجی خانی، البرز (۱۳۹۶). تحلیل بهره وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد واحد سمنان، سال ۱۲، شماره ۴۱، ۱۱۹-۱۳۲.
- حسین زاده بحرینی، محمد حسین. (۱۳۹۲). اقتصاد مقاومتی راهکاری برای توسعه، مشکوه، بهار، شماره ۱۱۸.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۶). روش تحقیق با رویکردی به پایاننامه نویسی. تهران: نشر بازتاب.
- خانباشی، محمد و بستانمنش، غلامرضا. (۱۳۹۴). سهم سرمایه‌های انسانی و نیروی کار در تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی. ماهنامه کار و جامعه، ۱۸۵، ۳۱-۳۷.
- خراسانی، مصطفی و مهدی زکی پور، (۱۳۹۶)، فرهنگ و مدیریت جهادی و عملکرد آن بر اقتصاد مقاومتی، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر.
- دانایی، گلناز (۱۳۹۵). اقتصاد مقاومتی و افزایش بهره وری، کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری، تهران، دبیرخانه کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری.
- رحمانسرشت، حسین؛ شاکری، المیرا و شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۶). اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره‌وری کارکنان با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری. مدیریت بهره‌وری، ۱۱(۴۲)، ۳۷-۶۰.
- رضایی، لیلا و ساعتچی، محمود. (۱۳۸۷). رابطه بین نگرش به عوامل انسانی موثر در بهره‌وری و سبک رهبری سرپرستان با تعهد سازمانی در کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران، دانش و پژوهش در روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، شماره ۳۷، ۱۲۹-۱۴۶.
- زنگی آبادی، مصطفی؛ حامد منظری توکلی؛ امین رحیم زاده و محسن ابراهیمی. (۱۳۹۳). جایگاه بهره‌وری در اقتصاد مقاومتی، کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب و کار، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- سلیمانی، یاسر و حسین زاده یزدی (۱۳۹۵). تبیین رویکردها و مولفه های سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی بررسی موردی: تبیین بند دوازدهم سیاست ها؛ مولفه های دیپلماسی اقتصادی، فصلنامه سیاست های راهبردی و کلان، سال ۴، ویژه نامه اقتصاد مقاومتی، ۹۱-۱۱۴.
- سیف، اله مراد. (۱۳۹۲). مقدمه ای بر پیاده سازی سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال شانزدهم شماره ۶۱
- طالبیان، احمدرضا؛ محمد باقری منش و احمد سوری. (۱۳۹۶). رابطه اقتصاد مقاومتی بر بهره وری، خلاقیت و نوآوری کارکنان مدارس شهرک های سازمانی، همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران، بابل، مرکز همایش های کوشا گستر.
- عباس آباد عربی، احسان؛ بابائیانپور، مرضیه و فکری، رکسانا (۱۳۹۳). مدل مفهومی اقتصاد مقاومتی با تأکید بر الگوی چابکی سازمانها، راهبرد، ۲۳(۷۱)، ۴۲-۵۹.
- فشاری، مهناز و پورغفار، جواد. (۱۳۹۴). بررسی و تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی در اقتصاد ایران، مجله اقتصادی، شماره های ۵، صص ۲۹-۴۰.
- قلی پور، مریم؛ مصطفی علمی مقدم و حسنعلی قلی پور. (۱۳۹۴). نقش اصلاح الگوی مصرف در اقتصاد مقاومتی، دومین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، مشهد، دانشگاه تربیت مدرس

منصوری حسن آبادی، مجتبی؛ میلاد شمسی و علی شمسی. (۱۳۹۵). موانع و چالشهای پیش روی اقتصاد مقاومتی اقدام و عمل، کنفرانس ملی دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامع روانشناسی ایران، تهران، موسسه برگزار کننده همایش های توسعه محور دانش و فناوری سام ایرانیان.

نوری، هادی؛ مهرباب هوشنگی و میلاد رشنوی. (۱۳۹۲). تبیین راهکارهای مدیریت مصرف بر مبنای اقتصاد مقاومتی در جهت رشد اقتصادی کشور با تاکید بر فرمایشات مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، همایش سراسری مروری بر تاریخ اقتصاد مقاومتی در ایران، محلات، دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات.

Babadi, M, Eqbal Ismaili & Khalili, K.A. (۲۰۱۴). "Creativity and innovation and its relationship with organizational efficiency", International Management Conference, Tehran, Institute represents cultural ambassadors.

Benzazoua Bouazza, A., Ardjouman, D. and Abada, O. (۲۰۱۵); "Establishing the factors Affecting the Growth of Small and Medium-sized Enterprises in Algeri"; American International Journal of Social Science, ۴(۲): ۱۰۱-۱۱۵.

Brotherhood, Mohammad Javad (۲۰۱۳). "The necessity of socio-cultural preparation for the realization of the resistance economy", Javan newspaper, the ۱۰th of Esfandmah.

Fereidoni., M. (۲۰۱۴). Creativity, innovation and labor productivity", the productivity of human resources at the National Conference on Education

Haj Karimi, A. A. (۱۹۹۹). "Innovation and its impact on productivity", Journal of Knowledge Management, Article ۷, Volume ۲۵, Issue ۱, ۴۵ to ۵۳.

Imani, M. T. & Didar, F. (۲۰۱۵). "The relationship between creativity and organizational efficiency", the National Conference of Social Psychology and Educational Sciences.

Mir Moazi, Seyed Hassan (۲۰۱۲). "Resistance Economy and its Necessities with Emphasis on the Viewpoint of the Supreme Leader". Islamic Economics, Autumn, No. ۴۷.

Parsapour, Sara; Barati, Javad and Rasoulzadeh, Maryam. (۲۰۱۷). "Factors Affecting the Sustainability of Small and Entrepreneurial Enterprises", The Study of Industrial Enterprises in Mashhad, Entrepreneurship Development, Volume ۱۰, Number ۱, ۴۱-۶۰.

Sehaat, A. Ch. KHalaghi, A. (۲۰۱۲). "The relationship between creativity and leadership style with the Technical and Vocational Educational Productivity", Journal of Educational Technology, Volume ۶, Number ۴, Summer ۱۳۹۱, ۳۱۷-۳۲۷.

علل و عوامل افروگداز در شکست نهضت ملی شدن صنعت نفت

