

طراحی و تبیین الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

چکیده

پژوهش حاضر به طراحی و تبیین الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری پرداخته است. روش انجام این پژوهش به صورت روش آمیخته (کیفی - کمی) می‌باشد. در بخش کیفی، و در قسمت اول، استخراج داده‌ها و مؤلفه‌ها با روش تحلیل مضمون انجام شد؛ و سپس، جهت ساخت شبکه مضامین و الگوی پژوهش از مصاحبه با خبرگان و پرسش‌نامه استفاده شده است. نگارندگان با بررسی و دقت نظر در بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری در مورد اقتصاد مقاومتی به جست‌وجوی مضامینی که معرف بهره‌وری منابع انسانی بودند، در ابتدا به ۷۲ کد دست یافتند. در ادامه، پس از مصاحبه و نیز ارائه کدهای استخراج شده به خبرگان این کدها مورد جرح و تعدیل قرار گرفتند. نهایتاً، کدهای استخراج شده به روش تحلیل مضمون در قالب ۷۲ کد باز، ۳۲ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان‌دهنده تقسیم‌بندی شدند. سپس، نتایج این تقسیم‌بندی در قالب پرسش‌نامه‌هایی به خبرگان ارائه و نظر آن‌ها در این خصوص دریافت شد و توسط آزمون Binomial در SPSS بررسی شد. نهایتاً، بعد از جمع‌آوری نظرات خبرگان، حاصل کار به صورت الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی ارائه شد؛ که شامل ۴ شاخص کلی فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری می‌باشد.

واژگان کلیدی: بهره‌وری منابع انسانی، اقتصاد مقاومتی، بیانیه‌های راهبردی، مقام معظم رهبری.

JEL: A00, A10, A19, O15

Designing and Explaining the Model of Human Resources Productivity based on supreme leader's Strategic Statement about Resistance Economy

Abstract

The aim of the current research is to design and explain the model of human resources productivity based on supreme leader's strategic statement about resistance economy. The method used in this research is the combination of quantitative and qualitative methods. In qualitative method, the author extracted data by thematic analysis. Further, in order to make thematic network and research model, the author used some interviews and questionnaires. First of all, the authors searched for the themes about human resources productivity from the strategic statements of supreme leader about resistive economy, and 72 codes have been extracted. Furthermore, these codes have been proposed to experts for analyzing and revisions. Finally, all these codes have been presented to the experts again, by questionnaires and their idea gathered about the same. In sum, after having all experts' idea about these codes, and testing with Binomial test in SPSS, the author proposed the model of human resources productivity based on supreme leader's strategic statement about resistance economy. The model includes four main indices, i.e. Personal factors, Technical factors, Managerial factors, Structural factors.

Keywords: Human Resources Productivity, Resistive Economy, Strategic statements, Supreme Leader.

JEL: A00, A10, A19, O15

مقدمه و بیان مسئله

دستیابی به رشد اقتصادی از طریق افزایش بهره‌وری منابع انسانی از اهداف اساسی اقتصادی کشورها به شمار می‌رود. ارتقای بهره‌وری که با استفاده بهینه از عوامل تولید حاصل گردد، 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، ۱۳۹۸، ص ۱۲۱). بدون تردید جهت خلق آینده‌ای پویا و توسعه‌یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پررقابت 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. به این ترتیب اغلب کشورهای در حال توسعه به‌منظور اشاعه فرهنگ نگرش ویژه به بهره‌وری و تعمیم به‌کارگیری فنون و روش‌های بهبود آن، سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی انجام داده‌اند. در کشور ما نیز 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. شایان ذکر 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، ص ۴۶). بهره‌وری، اساسی‌ترین عامل رسیدن به نتایج مطلوب و کسب مزیت رقابتی قابل ملاحظه نسبت به رقبای محسوب می‌شود؛ لذا، دغدغه بسیار مهم تمامی سازمان‌ها اعم از خدماتی و تولیدی، خصوصی و دولتی است (ناظم و نوری مجد، ۱۳۹۳، ص ۴۱). به‌روز بودن، تجهیزات مدرن، منابع انسانی حرفه‌ای و ماهر، هماهنگی کافی و منسجم، از منابع تغییرات تدریجی و یا بنیادین در بهره‌وری می‌باشند. به‌زعم صاحب‌نظران، در این میان، منابع 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 فرا صنعتی 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، ص ۴۲). شناسایی و دسته‌بندی مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی و ارائه مدل در این بین با توجه بیانات راهبردی مقام معظم رهبری 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 ۱۳۹۱ اقتصاد مقاومتی را یک مطالبه عمومی عنوان و نهایتاً در سال ۱۳۹۲ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی را ابلاغ نمودند. ایشان با بیان این که یکی از راه‌های عبور از مقطع حساس و سرنوشت‌ساز کنونی جدی گرفتن اقتصاد مقاومتی است تأکید نمودند که اقتصاد مقاومتی یک شعار نیست بلکه واقعیتی است که می‌بایست محقق گردد (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با دانشجویان، ۱۳۹۱/۰۵/۱۶). بهره‌وری، روح و قلب اقتصاد مقاومتی است و ارتقاء بهره‌وری یکی از مهمترین مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی است. یکی از مهمترین محورهایی که در سیاست‌های اقتصاد مقاومتی جهت تحقق اقتصاد مقاومتی به آن توجه ویژه شده است، موضوع بهره‌وری است به طوری که در بیش از ۱۱ بند از ۱۴ بند این سیاست‌ها بطور مستقیم به موضوع بهره‌وری یا مؤلفه‌های اصلی بهره‌وری توجه شده است. از جمله: تقویت عوامل تولید، توانمندسازی نیروی کار، تقویت رقابت پذیری اقتصاد در جهت محور قرار دادن رشد بهره‌وری در اقتصاد، توسعه کارآفرینی، پیشتازی اقتصاد دانش بنیان و ساماندهی نظام ملی نوآوری، استفاده از ظرفیت اجرای هدفمندسازی یارانه‌ها در جهت افزایش بهره‌وری، کاهش شدت انرژی، سهم بری عادلانه عوامل در زنجیره تولید تا مصرف متناسب با نقش آن‌ها در ایجاد ارزش، بویژه با افزایش سهم سرمایه انسانی از طریق ارتقای آموزش، مهارت، خلاقیت، کارآفرینی و تجربه، مدیریت مصرف با تأکید بر اجرای سیاست‌های کلی اصلاح الگوی مصرف، ارتقای کیفیت و رقابت پذیری در تولید، توسعه تولید کالاهای دارای بازدهی بهینه (بر اساس شاخص شدت مصرف انرژی)، صرفه جویی در هزینه‌های عمومی کشور با تأکید بر تحول اساسی در ساختارها، منطقی سازی اندازه دولت و حذف دستگاههای موازی و غیرضروری و هزینه‌های زائد و تقویت فرهنگ جهادی در ایجاد بهره‌وری، کارآفرینی. لذا، نگارندگان پژوهش حاضر برآنند، با توجه به اهمیت بهره‌وری و نقش مهم منابع انسانی در تحقق بهره‌وری در سازمان‌ها، الگوی بهینه بهره‌وری منابع انسانی را با توجه به بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری در اقتصاد مقاومتی، طراحی و تبیین نمایند.

پیشینه نظری پژوهش

اقتصاد مقاومتی

مقاومت به معنای پی گیری، 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 پشتوانه قدرت سیاسی، نظامی، رسانه‌ای و اقتصادی خود، درصدد تضییع آن برآیند؛ به تلاش‌هایی که از سوی حق‌طلبان برای بازیابی حقوق

از دست رفته خود صورت می گیرد، اصطلاحاً مقاومت یا پایداری گفته می شود و بر اساس همین موضع مقاومتی، آن جامعه یا کشور با تمام قوای خود مبادرت به نبرد می نماید (خلیلی، ۱۳۹۱، ص ۵۹)

میرمعزی (۱۳۹۲) معتقد است اقتصاد مقاومتی تأکید بر روی حوزه ای از عملگرهای اقتصادی است که تهدیدهای ناشی از تکانه های بین المللی و جهانی و نیز خصومت های اقتصادی نظیر رژیم تحریم را تبدیل به فرصت های درون زای اقتصادی می کند و اساساً اقتصاد مقاومتی را از اقتصاد حمایتی تفکیک می کند. 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 می شود که وقتی در برابر تهدید قرار می گیرد رشد می کند و حتی بالاتر از آن جهش می کند. وی اقتصاد مقاومتی را حالت ویژه ای از نظام اقتصاد اسلامی می داند که هدف اصلی آن عبارت است از امنیت، استقلال و خود کفایی اقتصادی. وی ادامه می دهد که پدیده دیگری که بر مفهوم اقتصاد مقاومتی مترتب می شود - که عموماً نیز مورد غفلت واقع می شود، 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 می کند، در جهاد کار و تلاش مضاعف وجود دارد و انسان در جهاد جان و مال خود را فدا می کند. عنصر اصلی که باعث می شود اقتصاد مقاومتی قدرت پیدا کند تا تهدیدها را تبدیل به فرصت کند، همین مفهوم جهاد است. مسئله دیگری که میرمعزی (۱۳۹۲) تأکید می کند 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 کوتاه مدت، اقتصاد مقاومتی به معنی مقاوم سازی اقتصاد در برابر تحریم ها و تکانه های جهانی است اما در نگاه بلند مدت الگوی جدیدی و سیستمی است که بتواند برای مقابله با فشارها ظرفیت های جدیدی را فعال نماید. دانش جعفری (۱۳۹۱) نیز علت اصلی طرح مسئله اقتصاد مقاومتی را تحریم های اقتصادی غرب علیه جمهوری اسلامی ایران می داند. 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 که لازمه هایی به این شرح دارد: باید بتوانیم در نیازهای اساسی کشور خوداتکا بشویم که البته خوداتکایی به معنی بسته بودن اقتصاد نیست اما روابط اقتصادی و برون گرایی باید به ترتیبی باشد که اتکا به داخل حفظ بشود. امکان واکنش هوشمندانه، فعال و سریع در برابر تهدیدات داشته باشیم که این نیازمند سیستم های اطلاعاتی کارآمد است. مدیریت مصرف و بهره وری حداکثری به وجود آورده شود. بودجه کشور وابستگی کمتری به فروش نفت پیدا کند. امنیت و ثبات اقتصادی ایجاد شود. سلامت اقتصادی ایجاد شود. با تورم به صورت جدی مقابله شود. عزیزاده (۱۳۹۱) نیز معتقد است اقتصاد مقاومتی مهندسی اقتصاد در وضعیت خاصی است که این وضع خاص یا ناشی از تکانه های اقتصادی اجتماعی داخلی است و یا ناشی از تحریم ها و خصومت های خارجی. پس از تشدید تحریم ها علیه ایران، اقتصاد مقاومتی توسط حکومت ایران ترویج می شود و در این شیوه هدف استفاده از توان داخلی و مقاومت در برابر تحریم ها با ایجاد کمترین بحران است. مفهوم اقتصاد مقاومتی

در سطح بین‌المللی، مفاهیم و تعریف‌های گوناگونی را به خود اختصاص داده است، به عنوان مثال، بریگلیو^۱ و همکاران (۲۰۰۸) از اصطلاحی به نام «فزیت اقتصادی»^۲ برای اشاره به توان سیاست ساخته یک اقتصاد برای بهبود (یا انطباق با) آثار شوک‌های برون‌زای مخالف استفاده کرده است. بریگلیو و استفان^۳ (۲۰۱۱) 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 «صلاح‌الگوی 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 کرده و بیان داشت. پس از 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»، و سرانجام سال ۹۸ را سال «رونق تولید»، نام‌گذاری و در طول ایام هر سال در بیانات راهبردی خود زوایای بسیاری از این نام‌گذاری‌ها را تبیین نموده است. سیر نام‌گذاری سال‌های مختلف حاکی از اهمیت وافر اقتصاد و نیز اقتصاد مقاومتی از دیدگاه مقام معظم رهبری دارد.

منابع بهره‌وری

سازمان بین‌المللی کار 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 (Gold, 1995, p. 142). در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا^۴ 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 این که بازده در ارتباط با سرمایه، سرمایه‌گذاری یا مواد خام و ... مورد بررسی قرار گیرد نام برد (ناظم و نوری مجد، ۱۳۹۳، ص ۱۲۸). بهره‌وری طبق تعریف سازمان بهره‌وری آسیا^۵ نیز عبارت است از یک رابطه یا مقایسه ارزشی بین مقدار کالاها و خدمات تولیدشده و منابع بکار رفته جهت تولید این کالاها که به صورت یک نسبت ارائه می‌شود (منظم اسماعیل‌پور، ۱۳۹۴، ص ۶۵). مرکز

¹ Briguglio

² Economic Resilience

³ Briguglio & Stephen

⁴ Organization for European Economic Cooperation (OECE)

⁵ Asian Productivity Prganization (APO)

بهره‌وری ژاپن^۱ نیز چنین بیان می‌دارد که بهره‌وری یک اولویت و انتخاب ملی است. هر فعالیتی برای افزایش بهره‌وری یعنی بالا رفتن رفاه اجتماعی و اقدام نمودن در این راستا به معنی دچار شدن به فقر می‌باشد. 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، ۱۳۹۸، ص ۱۲۲). سازمان بهره‌وری ملی ایران^۲ 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 به آن گونه بکار رفته‌اند (عطایی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۳).

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 گردیده است. درباره این که 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. مدیران باید در مورد بهره‌وری تصمیمات بلندمدتی را اتخاذ نمایند تا با مشکلات ناشی از عدم رشد بهره‌وری مواجه نشوند (طاهری، ۱۳۹۸، ص ۱۲۴). بیشتر تعاریف بهره‌وری شامل کارایی، اثربخشی، سودآوری، کیفیت و نوآوری است که در ادامه توضیحات مختصری راجع به آن‌ها ارائه می‌شود. (۱) کارایی: درواقع نسبتی است که برخی از جنبه‌های عملکرد واحدها را با هزینه‌هایی که برای انجام آن عملکرد متحمل شده مقایسه می‌کند (استفاده بهینه از منابع) (Leite, 2020, p. 36)؛ (۲) اثربخشی: به معنی هدایت منابع به سوی اهدافی است که از ارزش بیشتری برخوردارند. برای مثال تمرکز روی نتایج، انجام کار صحیح در زمان صحیح، کسب اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت می‌باشد. به‌طور کلی اثربخشی سازمانی به معنای دستیابی به اولویت‌ها و اهداف چندگانه در چارچوب نظام ارزشی مشترک با فرهنگ سازمانی است به گونه‌ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان بهینه باشد و رضایت خاطر ذینفعانی را که در جهت کسب اهداف تلاش می‌کنند فراهم نماید (نیل به اهداف سازمانی)؛ (۳) سودآوری: نحوه به کارگیری دارایی‌ها و کسب منفعت حاصل از آن است؛ (۴) کیفیت: صلاحی استراتژیک و رقابتی جهت تثبیت وضع فعلی و انجام فعالیت‌های جدید به‌طوری که افزایش فروش در بازار را تسهیل نماید. کیفیت و بهره‌وری قابل تفکیک نیستند و به موازات هم پیش می‌روند (Cater et al., 2019, p. 727)؛ و (۵) نوآوری: فرایند خلاقانه انتخاب و انطباق کالاها و خدمات، فرآیندها، ساختارها و سایر موارد برای پاسخگویی به فشارهای داخلی و خارجی و تقاضا و تغییرات محیط است. نوآوری ممکن است مبتنی بر کار فردی یا نیازهای سازمانی و یا نتیجه فشارهای محیطی مثل تشدید رقابت باشد. در این حالت تلاش‌ها به‌سوی تکمیل یا جایگزینی

¹ Japan Productivity Center (JPC)

² National Iranian Productivity Organization (NIPO)

فرآیندی که اکنون وجود دارد یا با تأمین این حلقه مفقوده به سوی آن هدایت می شود معطوف است (جعفریان و حاجی ابراهیم، ۱۳۹۲، ص ۷۴).

پیشینه پژوهش

پژوهش جامعی که به طراحی و تبیین الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری به انجام رسیده باشد توسط نگارندگان این پژوهش یافت نشد. با این وجود پژوهش‌هایی در مورد اقتصاد مقاومتی و نیز بهره‌وری صورت گرفته که به اختصار به آن‌ها پرداخته می‌شود. افراسیابی (۱۳۹۷) به بررسی عوامل مؤثر بر تقویت سرمایه اجتماعی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی پرداخت. با توجه به نتایج پژوهش میان عوامل جمعیت شناختی، رسانه‌های جمعی، تعهد دینی، تعهدات فرهنگی و تقویت سرمایه اجتماعی در راستای اقتصاد مقاومتی رابطه مثبت و معنی‌داری برقرار می‌باشد. امین بیدختی و وکیل‌الرایا (۱۳۹۷) به شناسایی ابعاد توانمندسازی مدیران مبتنی بر اقتصاد مقاومتی تعاونی‌های تولیدی پرداختند. بر پایه نتایج به دست آمده می‌توان گفت که 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. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی در راستای اقتصاد مقاومتی را مورد بررسی قرار دادند. اقتصاد مقاومتی، تبدیل‌گر نظام فشار سلطه به فرصت‌ها و تقویت نیروهای درونی و تمرکز بر خلاقیت داخلی بوده و کارآفرینی به عنوان یکی از ارکان انکارناپذیر این اقتصاد به شمار می‌رود. از این رو توجه به عوامل مؤثر بر کارآفرینی سازمانی برای موفقیت الگوهای انقلابی در راستای اقتصاد مقاومتی مفید و ضروری تلقی می‌شود. بر اساس نتایج، هر سه عامل در نظر گرفته شده در مدل مفهومی (فرهنگ سازمانی، فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و رضایت کارکنان) بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار داشته‌اند. نتایج تحلیل برازش مدل نیز بیانگر قابل تأیید بودن آن است. حسینی نودهی (۱۳۹۱) بیان داشت که عوامل استراتژیک منابع انسانی مؤثر بر افزایش بهره‌وری منابع انسانی عبارتند از: آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقاء انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه‌های مناسب جهت ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد، برقراری نظام تنبیه و تشویق و وجدان کاری. میرزایی (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران، با توجه به اهمیت جایگاه منابع انسانی، عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی را در قالب عوامل سازمانی مدل کوپمن مورد بررسی قرار داده است که در نهایت شش عامل مشارکت، گزینش صحیح کارکنان، سیستم پرداخت، شیوه‌های رهبری، ساختار سازمانی و برنامه‌های آموزشی از بیشترین تأثیر بر بهره‌وری منابع انسانی برخوردار بوده‌اند. حاتمی (۱۳۹۱) به بررسی تأثیر تفویض اختیار بر بهره‌وری منابع انسانی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی پرداخت. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد

که بین تفویض اختیار با برخی از مؤلفه‌های بهره‌وری شامل: توانایی، حمایت سازمان و اعتبار قوانین و تصمیمات سازمان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و بر این اساس مشخص گردید که افزایش و کاهش مقدار تفویض اختیار منجر به افزایش و کاهش بهره‌وری منابع انسانی می‌گردد. مهربانی (۱۳۹۱) نقش رقابت در تحولات بهره‌وری بخش صنعت را مورد بررسی قرار داد. در این مطالعه، سعی شده است تا اثر رقابت - که با تعداد رقبا اندازه‌گیری می‌شود- بر بهره‌وری نیروی کار در صنایع کشور بررسی شود. بدین منظور در امتداد ادبیات نئوکلاسیک، از روش‌شناسی قیاسی استفاده شده است تا با بررسی رویکردهای نظری، آزمون فرضیه با استفاده از آمار صنایع ایران انجام گردد. نتایج به‌دست آمده که بر اساس داده‌های تلفیقی مربوط به کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ نفر کارکن و بیشتر ارائه می‌شوند، حکایت از این دارند که محیط انحصاری و مالکیت خصوصی، منجر به ارتقای بهره‌وری در بخش صنعت ایران می‌شوند. غلامی رزینی و همکاران (۱۳۹۲) رابطه محیط اداری و بهره‌وری کارکنان ناجا را مورد بررسی قرار دادند. پژوهشگران بیان داشتند وظایف و مأموریت‌های خطیر ناجا ایجاب می‌کند تا این سازمان از محیط اداری سالم و بدون دغدغه برخوردار باشد. محیط اداری سالم در این پژوهش دربردارنده مؤلفه‌های میزان وجدان کاری، عدم انگیزه، امنیت شغلی، استرس شغلی و مدیریت قوی است. نتایج نشان می‌دهد که بین وجدان کاری، امنیت شغلی و مدیریت قوی با بهره‌وری کارکنان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین استرس شغلی و بهره‌وری کارکنان همبستگی منفی و معنادار وجود دارد یعنی با افزایش استرس شغلی، میزان بهره‌وری کارکنان کاهش می‌یابد. نتایج همچنین نشان داد که با افزایش عدم انگیزه کارکنان، میزان بهره‌وری و کارایی آنان کاهش می‌یابد.

سپهوند و همکاران (۱۳۹۳) تعهد به بهره‌وری مدیران و اثرات استقلال شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و عدالت توزیعی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که استقلال شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و عدالت توزیعی، بر روی تعهد به بهره‌وری تأثیرات مثبتی دارند. همچنین از میان تمامی متغیرهای وابسته، عدالت توزیعی بالاترین تأثیر را روی توانمندسازی روان‌شناختی دارد. بعلاوه، از میان تمامی متغیرهای وابسته، عدالت توزیعی پایین‌ترین تأثیر را روی تعهد به بهره‌وری دارد. منیعی و توکلی (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری نیروی انسانی در پست بانک ایران پرداختند. یافته‌های این پژوهشگران نشان داد که شاخص‌های انگیزش، اعتبار تصمیم‌مدیران، ارزشیابی و عوامل محیطی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد به ترتیب اولویت در بهره‌وری منابع انسانی پست بانک ایران تأثیر بسزایی دارند و شاخص انگیزش بیشترین تأثیر مثبت را نسبت به بقیه شاخص‌ها بر بهره‌وری منابع انسانی در این سازمان دارد. مهردادفر و چناری (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر توانمندسازی بر بهره‌وری کارکنان در سازمان آب و فاضلاب دزفول پرداختند. نتایج حاصل از به‌کارگیری آزمون اسپیرمن، بیانگر تأثیر مثبت و معنادار توانمندسازی بر بهره‌وری منابع انسانی است. ضمن آنکه تمام ابعاد توانمندسازی به‌جز آزادی عمل بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت دارند و با آزمون فریدمن، ابعاد توانمندسازی به این ترتیب احساس شایستگی، احساس آزادی عمل، احساس معنی‌دار بودن، احساس مؤثر بودن و احساس

اعتماد رتبه‌بندی گردیدند. اشعری (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر انگیزش بر بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) کارکنان شرکت گاز استان بوشهر پرداختند. نتیجه حاصل از این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های انگیزش و مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان بوشهر رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین با توجه به نتیجه حاصل از پژوهش حاضر، سازمان مربوطه و مدیران آن بایستی سعی بر ایجاد انگیزه در کارکنان داشته باشند زیرا کارکنان دارای انگیزش بالا توانایی بالاتری در انجام امور محوله دارند که این عاملی مهم و کلیدی برای افزایش بهره‌وری است. کریمی و سلیمی (۱۳۹۴) نقش آموزش در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها را مورد بررسی قرار دادند. پژوهشگران بیان داشتند که توجه به رویکردهای نوین در امر آموزش منابع انسانی بسیار جدی است؛ زیرا سرمایه‌گذاری در امر آموزش، افزایش بهره‌وری منابع انسانی را به دنبال دارد. استفاده از ظرفیت‌های موجود در آموزش عالی، برگزاری دوره‌های آموزش بدو استخدام، آموزش مهارت و دانش‌های موردنیاز کارکنان از طریق آموزش‌های ضمن خدمت در بهبود بهره‌وری منابع انسانی بسیار مؤثر خواهد بود. کارکنان در مسیر شغلی خود به انواع آموزش‌ها نیازمند هستند تا توانمندی‌های خود را توسعه داده و بهره‌وری سازمانی را ارتقا بخشند. شجاعی و همکاران (۱۳۹۵) به شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی پرداختند. متغیرهای این پژوهش پس از شناسایی در چهار عامل توانمندساز، مدیریت، انگیزاننده سازمانی و امکانات، طبقه‌بندی و سپس روابط بین آن‌ها تعریف و مدل مفهومی ارائه شده است. در نتیجه بررسی‌های صورت گرفته چهار عامل مدیریت، انگیزاننده سازمانی، توانمندساز و امکانات به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی شناخته شده‌اند. مکوندی (۱۳۹۵) به بررسی نقش شایسته‌سالاری در بهره‌وری منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق اهواز پرداخت. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۱۳۵۴ نفر از کارکنان شرکت توزیع نیروی برق اهواز تشکیل می‌داد که بر طبق جدول طبقه‌بندی شده کرجسی و مورگان از این تعداد، ۵۰۳ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است. روش‌های تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج بدست آمده از آزمون‌های پژوهش نشان داد که شایسته‌سالاری و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق اهواز دارای رابطه مثبت و معنادار می‌باشد. به این مفهوم که برای بهره‌وری بیشتر منابع انسانی همواره باید اصول و مبانی شایسته‌سالاری مدنظر قرار گیرد. پاشامختاریان و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی رابطه تفویض اختیار بر بهره‌وری کارکنان شبکه بهداشت و درمان غرب استان مازندران پرداختند. بنا بر نظر این پژوهشگران به کارگیری صحیح از مؤلفه‌های تفویض اختیار، تبادل و آگاهی از عوامل محیطی و نیز برگزاری دوره‌های ضمن خدمت، زمینه‌ساز بهره‌وری کارکنان در شبکه بهداشت و درمان غرب استان مازندران می‌باشد. سهیلی انارکی (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر سبک رهبری بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها پرداخت. در این پژوهش با تأکید بر نقش سبک رهبری در هدایت و تحقق اهداف سازمان‌ها، ابتدا به معرفی رهبری و بیان انواع سبک‌های آن و سپس تبیین بهره‌وری منابع انسانی و نقش آن در بهره‌وری و تعالی سازمانی پرداخته شد و پس از آن تأثیر سبک رهبری بر عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی و بهره‌وری کل سازمان‌ها مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش مؤید

وابستگی زیاد بهره‌وری منابع انسانی و کل سازمان به سبک صحیح رهبری اتخاذ شده در سازمان می‌باشد، که می‌توان با اتخاذ شیوه مناسب 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) به بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی در شهرداری‌های استان گیلان پرداختند. نتایج به‌دست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد که میان مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی همبستگی وجود دارد. همچنین بیشترین ضریب همبستگی مربوط به متغیر حفظ و نگهداشت استعداد بر عملکرد سازمان می‌باشد. رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره‌وری کارکنان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری پرداختند. بررسی پژوهشگران نشان می‌دهد که سلامت سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبتی دارد و خلاقیت نیز بر بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی را نشان می‌دهد. به علاوه با توجه به تأثیر سلامت سازمانی بر خلاقیت و خلاقیت بر بهره‌وری کارکنان، نتایج پژوهش بیانگر اثر غیرمستقیم سلامت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان است. قیطرانی و طغرا (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر الگوهای ۴ گانه مسیر پیشرفت شغلی در سازمان بر سطح بهره‌وری کارکنان در شعب بانک ملی شهر اراک پرداختند. یافته‌های این پژوهشگران نشان می‌دهد که بیشترین الگوهای پیشرفت کارکنان در این سازمان، الگوی خطی و مارپیچی بوده است. همچنین این دو الگو بر سطح بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت داشته، اما الگوهای ناپایدار و تخصصی بر ارتقا سطح بهره‌وری کارکنان بی‌تأثیر بوده‌اند. همچنین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دارای نقش تعدیل کننده مثبت بر تأثیر الگوهای پیشرفت شغلی بر سطح بهره‌وری کارکنان بوده است. در مطالعات خارجی نیز به بهره‌وری منابع انسانی توجه ویژه‌ای شده است و پژوهش‌های متعددی به انجام رسیده است. اوزبیلیجین^۱ (۲۰۰۵) با تأکید بر نقش خلاقیت در بهره‌وری منابع انسانی، پیش‌شرطی برای آن قائل می‌شود و محیط مناسب سازمانی را عاملی برای خلاقیت بهتر کارکنان می‌داند. جمیز^۲ (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان مدیریت استعداد: مؤثر بر عملکرد سازمانی انجام داد، وی بیان می‌کند که تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی به گونه‌ای است که در آن کارکنان استراتژیک به عنوان استعداد شرکت محسوب می‌شوند و مدیریت استعداد تأثیر مثبت در عملکرد کل سازمان دارد و نیز توصیه می‌کند که طرح مدیریت استعداد باید برای همه کارکنان در داخل سازمان که استعداد ویژه‌ای دارند استفاده شود. شرکت‌ها باید به گونه‌ای جدا از هم بین طرح مدیریت استعداد خود و مجموع سبک مدیریت منابع انسانی شرکت اقدام نمایند. قاوکادهی^۳ و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی رابطه میان عدم امنیت شغلی و بهره‌وری در میان کارکنان اورژانس پرداختند. آن‌ها بیان کردند که منابع انسانی با توجه به تفکر و خلاقیت عاملی مهمی در سازمان است، چراکه تغییر و بهبود بهره‌وری در سازمان به وسیله افراد صورت می‌پذیرد؛ بنابراین باید عوامل مؤثر بر اختلال کاری منابع انسانی شناسایی شود. عدم امنیت شغلی عاملی مهم در سازمان‌های امروزی است که سلامت جسمی و روانی

¹ Ozbiligin

² James Sunday Kehind

³ Ghavkadehi

نیروی کار را در معرض خطر قرار داده و هزینه‌های سنگینی به سازمان وارد می‌نماید. نتایج نشان داد که میان عدم امنیت شغلی و بهره‌وری افراد رابطه منفی وجود دارد. همچنین بالاترین میزان عملکرد کارکنان در سطح متوسط استرس مشاهده شد. فتحی^۱ و همکاران (۲۰۱۲) عنوان کرده‌اند از آنجایی که فرد در مسیر پیشرفت شغلی خود به زنجیره‌ای از تجارب حرفه‌ای مرتبط با تخصص و خلاقیت‌های خود دست می‌یابد، بنابراین تجربیاتی به دست خواهد آورد که در نهایت شامل جهت‌گیری، ارزش‌ها، ادراک و واکنش‌های مؤثر در کار شده و نهایتاً نتایج قابل‌توجهی در رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری و عملکرد آنان خواهد داشت که موجبات حفظ و بقای سازمان را فراهم می‌آورد. شهزاد^۲ (۲۰۱۳) در مقاله‌ای به بررسی تأثیر سلامت بر بهره‌وری کل عوامل تولید پرداخت. این مطالعه در طی دوره زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۰ برای ۳۷ کشور منتخب در حال توسعه و توسعه‌یافته صورت گرفت. از تکنیک داده‌های پانلی نیز جهت بررسی این رابطه بهره گرفته شد و بر اساس نتایج حاصل، شاخص بخش سلامت (امید به زندگی) دارای تأثیرات مثبت و معناداری بر بهره‌وری کل عوامل تولید در هر دو گروه کشورهای مورد بررسی می‌باشد. نازمول هوگ^۳ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر سلامت بر بهره‌وری در کشور بنگلادش پرداختند. در این مطالعه با استفاده از تکنیک پرسشنامه‌ای از اطلاعات آماری پاسخ‌دهندگان ۱۵ تا ۶۵ سال بهره گرفته شد. تجزیه و تحلیل نرخ بازده به سلامت مکان‌های شهری و روستایی نشان می‌دهد بهبود شرایط سلامت تأثیر بیشتری بر بهره‌وری در کشور بنگلادش دارد. اوسا و آموس^۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی اثر تعهد سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در صنعت نوشابه‌سازی نیجریه پرداختند. نتایج بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان دلالت داشت. در این راستا، آموزش و توسعه مهارت‌های کاری کارکنان برای افزایش سطح تعهد سازمانی آن‌ها توصیه گردید. همین‌طور وجود شبکه‌های ارتباطی اثربخش و کافی جهت ارائه اطلاعات صحیح و به‌موقع به کارکنان در راستای افزایش سطح بهره‌وری آنان بر اساس نتایج پژوهش توصیه گردید. علاوه بر این وجود سیستم پاداش و جبران خدمت کارکنان هم در همین راستا توصیه گردید. ایمران^۵ و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر عدالت سازمانی، امنیت و رضایت شغلی بر بهره‌وری پرداختند. این پژوهشگران بیان کردند که بهره‌وری در سازمان‌های کشور پاکستان علیرغم اتخاذ استراتژی‌های مختلف رو به کاهش است و وظیفه مدیران یافتن علل این مشکل است. نتایج نشان داد عدالت سازمانی و امنیت شغلی به همراه رضایت شغلی از عوامل کاهش بهره‌وری می‌باشند. پژوهشگران مهم‌ترین مسئله در عدم امنیت شغلی را قراردادهای کوتاه‌مدت کاری و فشارهای سایر همکاران دانسته‌اند.

روش‌شناسی پژوهش

¹ Fathi

² Shahzad

³ Nazmul Huq

⁴ Osa and Amos

⁵ Imran

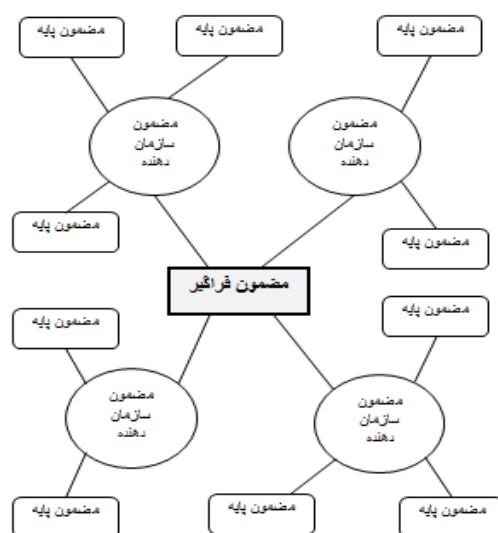
پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادی است. این روش مبتنی بر این اصل معرفت‌شناسی است که حقیقت قابل‌شناسایی نبوده و باید همیشه مورد تعبیر و تفسیر قرار گیرد. پژوهش تفسیری، متغیرهای وابسته و مستقل را از قبل تعریف نمی‌کند و بر این پیش‌فرض استوار است که دسترسی به واقعیت‌های اجتماعی تنها از راه سازه‌های اجتماعی نظیر زبان، خودآگاهی و معانی مشترک میسر است. به عبارتی دیگر، "حقیقت" ماهیتی متأثر از خصوصیات ذهنی بشر دارد. ماهیتی که نمی‌توان آن را از عبارت دیگر ساختارهای اجتماعی، ارزش‌ها و واقعیت‌ها مستقل دانست. بررسی‌های تفسیری تلاش می‌کنند از طریق معانی که افراد به پدیده‌ها می‌دهند آن‌ها را درک کنند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۳۱). مسائل اجتماعی دامنه‌ای گسترده دارند که حل آن‌ها به شناخت ریشه‌های ظریف، عمیق و به‌ظاهر نامرئی‌شان وابسته است. شناخت این مسائل خودبه‌خود مستلزم دانستن و تسلط بر مبنای روش‌های شناخت آن‌هاست. تحقیقات از نوع کمی و کیفی که از دو مبانی متفاوت پارادایمی‌اند، این مسیرها را مشخص می‌کنند. نیومن^۱ (۱۹۹۷) معتقد است تحقیق کمی متکی بر پارادایم اثباتی، درصدد کمی‌سازی داده‌های تحقیق و استفاده از تکنیک‌های کمی برای تحلیل آن‌هاست. برای پژوهشگر اثبات‌گرا، داده‌های کیفی، حالات روحی و روانی دارند و شرایطی هستند که به رفتارهای قابل‌اندازه‌گیری منجر می‌شوند. در این راستا، کوشش جهت تولید و ظهور مفاهیم، قضایا، فرضیات و نظریه علمی به‌جای آزمون و ارزیابی نظریه است (خاکی، ۱۳۹۸، ص ۱۰۶)؛ بنابراین در این پژوهش به‌منظور یافتن مؤلفه‌های بهره‌وری سازمانی در اقتصاد مقاومتی، از استراتژی پژوهشی تحلیل مضمون که یکی از استراتژی‌های پژوهش‌های کیفی به‌شمار می‌رود استفاده شده است؛ زیرا در آن، چارچوبی از پیش تعیین‌شده مانند الگو و دسته‌بندی‌های جامع وجود ندارد و این چارچوب بر اساس داده‌هایی طراحی می‌گردد که گردآوری خواهند شد. پس از مطالعه عمیق بیانات مقام معظم رهبری، به استخراج کدهای کلیدی اقدام شد. سپس با توجه به گام‌های تحلیل مضمون، نسبت به دسته‌بندی این کدها در قالب مضامین پایه و سازمان‌دهنده مبادرت شد. نهایتاً، تقسیم‌بندی‌های انجام‌شده به خبرگان پژوهش جهت دریافت نظرات ایشان ارائه شد که در ادامه به آن پرداخته خواهد شد.

تحلیل مضمون

بر طبق دیدگاه عابدی جعفری و همکاران (۱۳۹۰)، تحلیل مضمون روشی برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوها و مضامین موجود در داده‌ها می‌باشد. این روش داده‌ها را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (Braun & Clarke, 2006, p. 78). تحلیل مضمون، فرایندی برای تحلیل اطلاعات کیفی است. به‌طور کلی تحلیل مضمون، روشی است برای: (۱) دیدن متن؛ (۲) برداشت و درک مناسب از اطلاعات به‌ظاهر غیر مرتبط؛ (۳) تحلیل اطلاعات کیفی؛ (۴) مشاهده نظام‌مند یک شخص، یک تعامل، یک گروه، موقعیت، سازمان و یا یک فرهنگ؛ (۵) تبدیل داده‌های کیفی به داده‌های کمی.

¹ Neuman

شبکه مضامین به عنوان یک ابزار تحلیلی از ویژگی‌های کلیدی مشترک با بسیاری از تحلیل‌های کیفی برخوردار است. لذا نمی‌توان مبانی نظری خاصی را به این روش اختصاص داد. به همین دلیل اصول راهنما، ساختارهای کلان و گام‌های خاص آن را می‌توان به راحتی در بسیاری از تکنیک‌های تحلیلی دیگر مانند تئوری داده‌بنیاد مشاهده کرد. شبکه مضامین به دنبال کشف و درک یک مسئله یا اهمیت یک ایده به جای تبیین تعاریف متعارض از یک مسئله می‌باشد (Attride-Stirling, 2001, P. 386). شبکه مضامین بر اساس یک رویه مشخص، مضامین زیر را نظام‌مند می‌کند: (۱) مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)؛ (۲) مضامین سازمان‌دهنده^۱ (مقولات به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه)؛ (۳) مضامین فراگیر^۲ (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل). سپس این مضامین به صورت نقشه‌های شبکه وب رسم می‌شوند که در آن مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آن‌ها نشان داده می‌شود. وقتی یک شبکه مضمونی ساخته شد می‌توان از آن به عنوان یک اصل سازمان‌دهنده و یک ابزار تصویری برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج حاصل از متن و خود متن برای پژوهشگر و خوانندگان پژوهش روشن و قابل فهم شود.



شکل ۱. ساختار یک شبکه مضامین

یافته‌های پژوهش

با توجه به مطالعه عمیق نظری بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری در مورد اقتصاد مقاومتی از سایت رسمی مقام معظم رهبری، ۷۲ جمله کلیدی و به تبع آن ۳۲ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان‌دهنده به روش تحلیل مضمون استخراج شده است. در ادامه با توجه به حجم زیاد جدول کدهای باز صرفاً به بخش‌هایی از آن طبق جدول ۱ اشاره می‌گردد. در نهایت کدهای استخراج شده به همراه مضامین پایه و سازمان‌دهنده بهره‌وری منابع انسانی به شرح جدول شماره ۱ درج شده است.

^۱ Organizing Themes

^۲ Global Themes

جدول شماره ۱: بخشی از کدهای باز استخراج شده به وسیله تحلیل مضمون از بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری

ردیف	بند	کد
۱	همت مضاعف و کار مضاعف-بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار با مسئولان و کارگزاران نظام ۱۳۹۱/۵/۳	A. وجدان کاری B. انضباط اجتماعی
۲	اینکه ما «اقتصاد مقاومتی» را مطرح کردیم، خوب، خود اقتصاد مقاومتی شرایطی دارد، ارکانی دارد؛ یکی از بخش‌هایش همین تکیه به مردم است-بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار جمعی از پژوهشگران و مسئولان شرکت‌های دانش‌بنیان ۱۳۹۱/۵/۸	A. واگذاری انجام اختیار کار به کارکنان
۳	علاج مشکلات کشور پیمودن راه اقتصاد مقاومتی است؛ یعنی تکیه به درون. چشم را ندوزیم به دست دیگران؛ ما تواناییم، ما ثروتمندیم، هم ثروت انسانی داریم - نیروی انسانی ما در دنیا کم‌نظیر است، اگر نگوییم بی‌نظیر، البته اصرار هم می‌کنیم که مسئولین هم به نیروی داخلی تکیه کنند؛ از مسئولین هم می‌خواهیم به مردم اعتماد کنند، به نیروی داخلی اعتماد کنند. بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار کارگران و فعالان بخش تولید کشور به مناسبت هفته کارگر ۱۳۹۲/۲/۷	A. واگذاری انجام اختیار کار به کارکنان
۴	اقتصاد مقاومتی اگرچنانچه به معنای واقعی کلمه -همان‌طور که گفته شده و خواسته شده- اجرائی بشود و اقدام و عمل بشود، هم عزت ملی را تأمین می‌کند، هم نیازهای کشور را تأمین می‌کند؛ چون متکی است به ظرفیت‌های داخلی، به امکانات داخلی، به تولید داخلی. بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدار جمعی از اساتید دانشگاه‌ها ۱۳۹۵/۳/۲۹	A. واگذاری انجام اختیار کار به کارکنان
۵	ما می‌گوییم ریخت و پاش نباشد؛ مصرف کردن یک حرف است، بد مصرف کردن یک حرف دیگر است. بیانات مقام معظم رهبری در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی ۱۳۹۲/۱۲/۲۰	A. وجدان کاری B. انضباط اجتماعی
۶	تأمین شرایط و فعال‌سازی کلیه امکانات و منابع مالی و سرمایه‌های انسانی و علمی کشور به‌منظور توسعه کارآفرینی و به حداکثر رساندن مشارکت آحاد جامعه در فعالیت‌های اقتصادی با تسهیل و کارکنان از ارزیابی عملکرد خود اطلاع می‌یابند همکاری‌های جمعی و تأکید بر ارتقاء درآمد و نقش طبقات کم‌درآمد و متوسط- اصل اول سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی	A. پرداخت پاداش نقدی و غیر نقدی B. اعطای مزایا و امکانات رفاهی C. فراهم بودن زمینه‌های بالفعل استخراج استعدادهای کارکنان D. نظرخواهی و مشورت مدیریت شرکت با کارکنان جدید E. مشارکت کارکنان و مدیریت
	خب، کارگر چه کار کند تا در اقتصاد مقاومتی بتواند سهمی باشد؟	A. مسئولیت‌پذیری

ردیف	بند	کد
	همه نقش دارند؛ کارگر هم نقش دارد، کارفرما هم نقش دارد، دولت هم نقش دارد، مسئولین گوناگون هم همه نقش دارند. نقش کارگر در درجه‌ی اوّل احساس مسئولیت است؛ یعنی کارگر در آن کاری که به او محوّل است باید احساس مسئولیت کند و کاری را که به او سپرده شده است باید مسئولانه انجام بدهد؛ کیفیت را باید افزایش بدهد. بیانات رهبری در دیدار کارگران به مناسبت هفته‌ی کارگر، ۸ اردیبهشت ۱۳۹۵.	کارکنان B. وجدان کاری F. انضباط اجتماعی

ضمن مطالعه کدهای استخراج شده که بخشی از آن در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است و بر اساس مفاهیم غالب مدیریتی و ادراک نگارندگان و حصر عقلی، مضامین پایه استخراج گردید و در ادامه بر اساس دسته‌بندی منطقی و حصر عقلی مضامین پایه در قالب مضامین سازمان دهنده استخراج و ارائه شد.

جدول شماره ۲: استخراج کدها، مضامین پایه و سازمان دهنده مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی

ردیف	آدرس پایه	کدهای استخراج شده	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
۱	1A	وجدان کاری	باوجدان بودن	فردی
۲	1B	انضباط اجتماعی	منضبط بودن	فردی
۳	2A	واگذاری انجام اختیار کار به کارکنان	تفویض اختیار	مدیریتی
۴	3A	واگذاری انجام اختیار کار به کارکنان	تفویض اختیار	مدیریتی
۵	4A	واگذاری انجام اختیار کار به کارکنان	تفویض اختیار	مدیریتی
۶	5A	پایبندی به اصول اخلاقی	بااخلاق بودن	فردی
۷	6A	وجدان کاری	باوجدان بودن	فردی
۸	6B	انضباط اجتماعی	منضبط بودن	فردی
۹	7A	پرداخت پاداش نقدی و غیر نقدی	حقوق و دستمزد	مدیریتی
۱۰	7B	اعطای مزایا و امکانات رفاهی	حقوق و دستمزد	مدیریتی
۱۱	7C	فراهم بودن زمینه‌های بالفعل استخراج استعدادهای کارکنان	کشف و پرورش استعداد	ساختاری
۱۲	7D	نظرخواهی و مشورت مدیریت شرکت با کارکنان جدید	مدیریت مشارکتی	مدیریتی
۱۳	7E	مشارکت کارکنان و مدیریت	مدیریت مشارکتی	مدیریتی
۱۴	8A	ترغیب کارکنان جهت به دست یافتن به شقوق بهتر و جدید	مدیریت مشارکتی	مدیریتی
۱۵	9A	رقابت کارکنان با یکدیگر در جهت پیشرفت در مسیر شغلی	رقابت و پیشرفت	ساختاری
۱۶	9B	واگذاری اختیار انجام کار به کارکنان	تفویض اختیار	مدیریتی
۱۷	9C	اطلاع یافتن کارکنان از ارزیابی عملکردشان	بازخورد عملکرد	ساختاری
۱۸	9D	توجه کارکنان به آینده و سرنوشت	آینده‌نگری	فردی

ردیف	آدرس پایه	کدهای استخراج شده	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
۱۹	9E	برخورداري از سلامت رواني و جسمي	سلامت جسمي-فكري	فردی
۲۰	9F	میزان آزادي عمل کارکنان	استقلال کاری	ساختاری
۲۱	9G	امکان اظهارنظر بدون ترس و نگرانی از مافوق	مدیریت مشارکتی	مدیریتی
۲۲	10A	رعایت شایستگی در پرداخت حقوق و مزایا	شایسته سالاری	مدیریتی
۲۳	10B	عدم تبعیض و رعایت عدالت سازمانی	عدالت سازمانی	مدیریتی
۲۴	10C	عدالت و توزیع عادلانه	عدالت سازمانی	مدیریتی
۲۵	11A	داشتن تخصص، تجربه و سابقه کار	تخصص و تجربه کاری	فردی
۲۶	11B	رعایت شایستگی در پرداخت حقوق و مزایا	شایسته سالاری	مدیریتی
۲۷	11C	آموزش و توانمندسازی کارکنان	توانمندسازی	مدیریتی
۲۸	12A	وجدان کاری	باوجدان بودن	فردی
۲۹	12B	انضباط اجتماعی	منضبط بودن	فردی
۳۰	13A	قاطع و جدی بودن در حین انجام وظایف	جدیت در انجام کار	فردی
۳۱	14A	برگزاری دوره های مختلف آموزشی در زمینه کاری	آموزش کارکنان	مدیریتی
۳۲	15A	وجود امکانات و تجهیزات مناسب و به روز در محل کار	تجهیزات فنی	فنی
۳۳	16A	فراهم بودن زمینه های بالفعل استخراج استعداد های کارکنان	کشف و پرورش استعداد	ساختاری
۳۴	16B	داشتن تخصص، تجربه و سابقه کار	تخصص و تجربه کاری	فردی
۳۵	16C	ترغیب کارکنان جهت به دست یافتن به شقوق بهتر و جدید	انگیزش کارکنان	مدیریتی
۳۶	17A	شرایط لازم برای پیشرفت های شغلی برای همه افراد	امکان پیشرفت	ساختاری
۳۷	17B	فراهم بودن زمینه های بالفعل استخراج استعداد های کارکنان	کشف و پرورش استعداد	ساختاری
۳۸	18A	وجود شرایط لازم برای پیشرفت های شغلی برای همه افراد	امکان پیشرفت	ساختاری
۳۹	18B	آموزش کاربردی و عمومی برای تمام کارکنان	آموزش کارکنان	مدیریتی
۴۰	19A	شیوه رهبری	سبک رهبری	مدیریتی
۴۱	19B	عوامل انگیزشی	انگیزش کارکنان	مدیریتی
۴۲	19C	روحیه رقابت پذیری	روحیه رقابت پذیری	فردی

ردیف	آدرس پایه	کدهای استخراج شده	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
۴۳	19D	روحیه تعهد کارکنان نسبت به کار، حرفه و سازمان	تعهد	فردی
۴۴	20A	درک ضرورت بهره‌وری	ادراک کارکنان از بهره‌وری	فردی
۴۵	21A	شرایط لازم برای پیشرفت‌های شغلی برای همه افراد	امکان پیشرفت	ساختاری
۴۶	21B	آموزش کاربردی و عمومی برای تمام کارکنان	آموزش کارکنان	مدیریتی
۴۷	21C	هماهنگی رشته تحصیلی و شغلی	تخصص و تجربه کاری	فردی
۴۸	22A	مسئولیت‌پذیری کارکنان	مسئولیت‌پذیری	فردی
۴۹	22B	وجدان کاری	باوجدان بودن	فردی
۵۰	22C	انضباط اجتماعی	منضبط بودن	فردی
۵۱	23A	آموزش و توانمندسازی افراد	آموزش کارکنان	مدیریتی
۵۲	23B	هوش افراد	باهوش بودن	فردی
۵۳	24A	امنیت شغلی	امنیت شغلی	ساختاری
۵۴	24B	مناسب بودن محیط کاری	شرایط محیط کاری	فنی
۵۵	25A	کیفیت زندگی کاری	کیفیت زندگی کاری	مدیریتی
۵۶	25B	مشارکت فردی در سود عمل یا فعالیت	مدیریت مشارکتی	مدیریتی
۵۷	25C	برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد	حقوق و دستمزد	مدیریتی
۵۸	25D	سیستم مناسب پرداخت	حقوق و دستمزد	مدیریتی
۵۹	25E	سیستم‌های مناسب تشویقی	حقوق و دستمزد	مدیریتی
۶۰	26A	ارتباطات صحیح	ارتباطات سازمانی	ساختاری
۶۱	26B	دادن اختیارات کافی به کارمندان	مدیریت مشارکتی	مدیریتی
۶۲	26C	مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها	مدیریت مشارکتی	مدیریتی
۶۳	26D	همکاری کارکنان و مدیریت	مدیریت مشارکتی	مدیریتی
۶۴	27A	ایجاد زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری	امکان بروز خلاقیت و نوآوری	ساختاری
۶۵	28A	وجود شرایط لازم برای پیشرفت‌های شغلی برای همه افراد	امکان پیشرفت	ساختاری
۶۶	28B	آموزش کاربردی و عمومی برای تمام کارکنان	آموزش کارکنان	مدیریتی
۶۷	29A	هوش افراد	باهوش بودن	فردی
۶۸	29B	ایجاد زمینه‌های مناسب جهت بروز خلاقیت و نوآوری مدیران و کارکنان	امکان بروز خلاقیت و نوآوری	ساختاری
۶۹	30A	وجود شرایط لازم برای پیشرفت‌های شغلی برای همه افراد	امکان پیشرفت شغلی	ساختاری
۷۰	30B	آموزش کاربردی و عمومی برای همه	آموزش کارکنان	مدیریتی

ردیف	آدرس پایه	کدهای استخراج شده	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
۷۱	31A	وجود شرایط لازم برای پیشرفت‌های شغلی برای همه افراد	امکان پیشرفت شغلی	ساختاری
۷۲	31B	آموزش کاربردی و عمومی برای همه	آموزش کارکنان	مدیریتی

بررسی کدهای باز، مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و شبکه مضامین توسط خبرگان

پس از استخراج کدهای مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی، ۷۲ شاخص استخراج شده، ۳۲ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان دهنده به پانل خبرگان به صورت پرسش‌نامه لیکرت پنج عاملی ارائه شد (کاملاً اصولی، تا حدودی اصولی، مفید اما غیراصولی، کمی مفید اما غیراصولی، نه مفید و نه اصولی). شایان ذکر است که این پرسش‌نامه شامل کل تقسیم‌بندی‌های تحلیل مضمون این پژوهش، شامل کدهای باز، مضامین پایه و مضامین سازمان دهنده هر کد در کنار یکدیگر می‌باشد. در انتها نیز، شبکه مضامین استخراج شده به خبرگان ارائه شد و نظر آن‌ها را در قالب طیف لیکرت و با گزینه‌های ذکر شده جویا شدیم. داده‌های جمع‌آوری شده به وسیله آزمون دوجمله‌ای در نرم‌افزار SPSS با نقطه برش ۳ بررسی گردید. در صورتیکه سطح معناداری متناظر با هر شاخص بزرگ‌تر-مساوی با ۰/۰۵ باشد، به این معنی است که بر طبق نظر خبرگان، شاخص ذکر شده باید از مدل نهایی کنار گذاشته شود. از بین ۷۲ کد استخراج شده، سطح معناداری تمامی موارد کوچک‌تر یا مساوی با ۰/۰۵ به دست آمد و تمام ۳۲ مضمون پایه در محدوده قابل قبول جای گرفت. به این معنی که خبرگان این پژوهش، تقسیم‌بندی‌های صورت گرفته در مورد کدهای باز، مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و نیز شبکه مضامین را مورد تأیید قرار دادند. نتایج تفصیلی در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است.

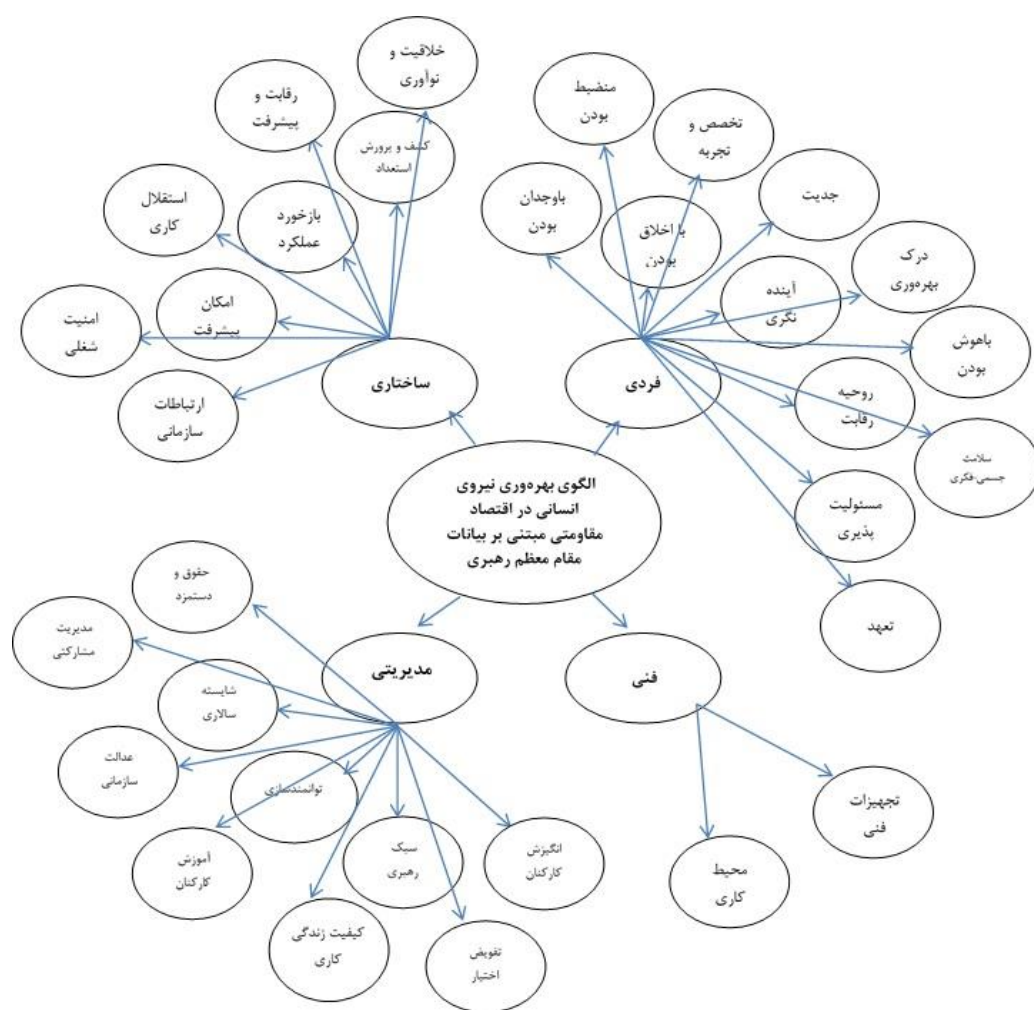
جدول شماره ۳: آزمون دوجمله‌ای پرسش‌نامه ارائه شده به خبرگان

ردیف	کدهای باز	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	گروه‌بندی (نقطه برش)	توزیع پاسخ‌ها در هر گروه	تعداد کل خبرگان	سطح معناداری
۱	کدهای باز استخراج شده از در این قسمت، به خبرگان ارائه شد	منضبط بودن	فردی	>۳	۲۷	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۵		
۲	...	باوجدان بودن	فردی	>۳	۲۹	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۳		
۳	...	تخصص و تجربه	فردی	>۳	۲۶	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۶		
۴	...	بااخلاق بودن	فردی	>۳	۲۶	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۶		
۵	...	جدیت	فردی	>۳	۲۹	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۳		

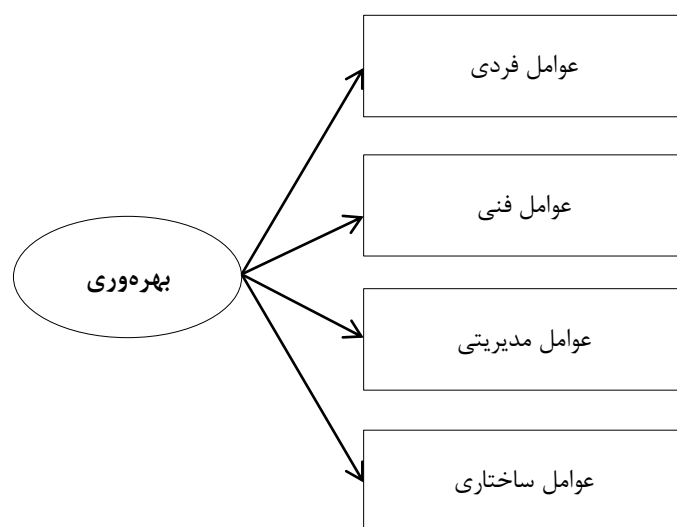
ردیف	کدهای باز	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	گروه بندی (نقطه برش)	توزیع پاسخ ها در هر گروه	تعداد کل خبرگان	سطح معناداری
۶	...	آینده نگری	فردی	>۳	۲۵	۳۲	۰/۰۰۳
				<=۳	۷		
۷	...	درک بهره وری	فردی	>۳	۲۶	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۶		
۸	...	باهوش بودن	فردی	>۳	۲۹	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۳		
۹	...	روحیه رقابت	فردی	>۳	۲۷	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۵		
۱۰	...	سلامت جسمی - فکری	فردی	>۳	۲۶	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۶		
۱۱	...	مسئولیت پذیری	فردی	>۳	۲۵	۳۲	۰/۰۰۳
				<=۳	۷		
۱۲	...	تعهد	فردی	>۳	۲۶	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۶		
۱۳	...	خلاقیت و نوآوری	ساختاری	>۳	۳۰	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۲		
۱۴	...	کشف و پرورش استعداد	ساختاری	>۳	۲۷	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۵		
۱۵	...	رقابت و پیشرفت	ساختاری	>۳	۲۸	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۴		
۱۶	...	بازخورد عملکرد	ساختاری	>۳	۳۰	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۲		
۱۷	...	استقلال کاری	ساختاری	>۳	۲۸	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۴		
۱۸	...	امکان پیشرفت	ساختاری	>۳	۲۸	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۴		
۱۹	...	امنیت شغلی	ساختاری	>۳	۲۹	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۳		
۲۰	...	ارتباطات سازمانی	ساختاری	>۳	۲۸	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۴		
۲۱	...	تجهیزات فنی	فنی	>۳	۳۰	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۲		
۲۲	...	محیط کاری	فنی	>۳	۲۹	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۳		

ردیف	کدهای باز	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	گروه بندی (نقطه پرش)	توزیع پاسخ ها در هر گروه	تعداد کل خبرگان	سطح معناداری
۲۳	...	حقوق و دستمزد	مدیریتی	>۳	۲۸	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۴		
۲۴	...	مدیریت مشارکتی	مدیریتی	>۳	۲۹	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۳		
۲۵	...	شایسته سالاری	مدیریتی	>۳	۳۰	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۲		
۲۶	...	عدالت سازمانی	مدیریتی	>۳	۲۷	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۵		
۲۷	...	توانمندسازی	مدیریتی	>۳	۲۸	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۴		
۲۸	...	آموزش کارکنان	مدیریتی	>۳	۳۰	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۲		
۲۹	...	سبک رهبری	مدیریتی	>۳	۲۸	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۴		
۳۰	...	کیفیت زندگی کاری	مدیریتی	>۳	۲۷	۳۲	۰/۰۰۲
				<=۳	۵		
۳۱	...	انگیزش	مدیریتی	>۳	۳۰	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۲		
۳۲	...	تفویض اختیار	مدیریتی	>۳	۲۵	۳۲	۰/۰۰۳
				<=۳	۷		
				>۳	۶		
۳۳				>۳	۳۱	۳۲	۰/۰۰۰
				<=۳	۱		

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون دوجمله‌ای در نرم افزار SPSS (جدول شماره ۳)، شبکه مضامین و مدل مفهومی بر طبق شکل های ۲ و ۳ ارائه می گردد.



شکل ۲: شبکه مضامین بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانه‌های راهبردی مقام معظم رهبری



شکل ۳: الگوی ساختاری بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانه‌های راهبردی مقام معظم رهبری

نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر در راستای تولید علم دینی و بومی سازی علوم غربی به خصوص در رشته مدیریت، با یک پرسش اساسی که الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری چگونه می‌باشد؟ شکل گرفته است. بهره‌وری سازمانی از مفاهیم پر کاربرد علم مدیریت است و که تعالی سازمان‌ها و نهایتاً جامعه را به همراه خواهد داشت. از این منظر، این پژوهش، ضمن مطالعه عمیق مبانی نظری و ادبیات موضوع، با استفاده از روش تحلیل مضمون، به بررسی بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری پرداخته است؛ و همچنین با همکاری خبرگان مدیریت و اقتصاد (که به روش گلوله برفی انتخاب شده‌اند و پس از ارائه مولفه‌ها و شاخص‌ها به ۳۲ نفر از خبرگان، به حد اشباع رسیدیم) کوشیدیم به پرسش اصلی پژوهش پاسخ دهیم. در این پژوهش، نهایتاً با استخراج ۷۲ کد باز (طبق جدول ۲)، ۳۲ مضمون پایه و ۴ مضمون سازمان‌دهنده (طبق شکل ۲ و ۳)، شبکه مضامین و نیز الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری ارائه شد. الگوی ارائه شده توسط پژوهش حاضر، به چهار شاخص کلی (فردی، فنی، مدیریتی و ساختاری) و ۳۲ مؤلفه ذیل این چهار شاخص تقسیم می‌شود و به تمام جوانب بهره‌وری اشاره دارد. 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 شناسایی و معرفی شدند. 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 شناسایی و معرفی شدند. 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 معرفی و شناسایی شدند؛ و نهایتاً در شاخص عوامل فنی، ۲ مضمون پایه تجهیزات فنی و محیط کاری شناسایی و معرفی شدند. شایان ذکر است که الگوی ارائه شده در پژوهش حاضر، نسبت به الگوهای رایج تفاوت‌هایی اساسی دارد. الگوی ارائه شده توسط پژوهش حاضر، مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری در مورد اقتصاد مقاومتی می‌باشد و با توجه به شرایط حاکم بر کشور، ارائه شده و به کارگیری مدل‌های بومی استنباط شده از بیانات معظم له، می‌تواند ضامن پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها باشد.

با توجه به مؤلفه‌های بدست آمده از بیانات راهبردی مقام معظم رهبری در اقتصاد مقاومتی، می‌توان پیشنهاداتی را در خصوص بهبود متغیر بهره‌وری منابع انسانی به شرح زیر ارائه کرد: (۱) با توجه به نقش شاخص عوامل مدیریتی بر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی موارد زیر شایان توجه است: توجه به اصول انگیزش کارکنان و مطالعه روش‌های جدید در این زمینه، تفویض اختیار برخی از امور به کارکنان و اطمینان کارمند از این که مسئول اصلی در انجام شغل محوله است، انتخاب سبک رهبری مناسب از سوی مدیران با توجه به شرایط کاری و توانایی کارکنان، ایجاد تناسب میان زندگی شغلی و زندگی کاری افراد و فراهم آوردن محیطی از سوی

مدیران که کارکنان در آن بتوانند حداکثر کیفیت کاری خود را به نمایش گذارند، برگزاری دوره‌های آموزشی جدید برای کارکنان، ارتقاء علمی و عملی کارکنان از طریق تجربیات گذشته، تهیه دستورالعمل جهت ارتقای کارکنان و این که مشخص شود جهت احراز هر یک از پست‌های شغلی چه شرایطی مورد نیاز است، توجه به اصل عدالت در سازمان و مدنظر قرار دادن عدالت در توزیع، رویه‌ها و تعاملات کارکنان در سازمان، تدوین دستورالعمل اعطای حقوق و دستمزد به کارکنان بر مبنای عملکرد، مشارکت کلیه کارکنان و مدیریت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی. (۲) با توجه به نقش شاخص عوامل فردی بر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی موارد زیر شایان توجه است: توجه به انضباط کاری و توییح و تشویق کارکنان با توجه به این اصل، توجه بیشتر به گزینش کارکنان و استخدام افرادی که با وجدان بوده و وجدان کاری را در سرلوحه کاری خود قرار می‌دهند، منزلت نهادن به کارکنان با تجربه و جلوگیری از رنجش خاطر آنان و همچنین جذب کارکنانی که از تجربه کاری برخوردار هستند، بهره‌گیری از تجربه کارکنان با تجربه و به عبارتی ذخیره دانش در سازمان، توجه به اصول اخلاقی در محیط کار و توییح کارکنانی که اخلاق را زیر پا می‌گذارند، اهتمام و جدیت کارکنان و مدیریت در تعالی سازمان و بهبود شاخص‌های ارتقای سلامت سازمانی، رصد دائمی بازار و پیش‌بینی وضعیت آینده و پیش روی سازمان با بهره‌گیری از اصول آینده‌پژوهی، مدنظر قرار دادن بهره‌وری و توجه به آن به عنوان یکی از ملزومات سازمانی از سوی مدیران، توجه به هوش کارکنان و مدنظر قرار دادن این امر در بدو ورود به سازمان و استخدام، استخدام کارکنانی که از چالش‌های جدید و رقابت استقبال می‌نمایند، انجام آزمایشات پزشکی بر روی کارکنان در بدو ورود به سازمان و همچنین به صورت دوره‌ای در طی دوره‌های کاری، اعطای مسئولیت به کارکنان و لزوم پاسخگویی آنان، ایجاد زمینه‌های لازم در خصوص افزایش تعهد کارکنان در سازمان. (۳) با توجه به نقش شاخص عوامل فنی بر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی موارد زیر شایان توجه است: استفاده از تجهیزات فنی روز دنیا در محل کار، استفاده از تجهیزات فنی سالم که کمتر دچار خرابی شده و وقت کمتری از کارکنان تلف شود، ایجاد شرایط و محیط کاری مناسب برای کارکنان و توجه به مفاهیم ارگونومی در محیط کاری. (۴) و نهایتاً با توجه به نقش شاخص عوامل ساختاری بر بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی موارد زیر شایان توجه است: توجه به ارتباطات میان کارکنان با یکدیگر و همچنین ارتباط میان کارکنان و مدیریت در راستای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی، برقراری بیمه عمر برای کارکنان جهت برطرف کردن دغدغه آن‌ها در خصوص آینده شغلی، آموزش مهارت‌های مورد نیاز شغلی به کارکنان قبل از ورود به بازار کار، گفتگوی مافوق با کارکنان به صورت جلسات ماهیانه و آگاه شدن از مشکلات آنان، ترسیم آینده کاری افراد و پیشرفت‌های کاری در صورت عملکرد مناسب، ارزیابی عملکرد نیروی انسانی به صورت متناوب و دوره-ای و ارائه بازخورد به کارکنان، شناسایی استعدادهای نهفته در کارکنان و درخواست از کارکنان برای ارائه پیشنهادات بهبود شغلی، و شکوفایی خلاقیت کارکنان با چالشی کردن محیط کار.

در پژوهش حاضر، الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی مبتنی بر بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری طراحی و تبیین شده است. شایسته است تا پژوهش‌های آتی، در استخراج مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی از قرآن، نهج‌البلاغه، و دیگر منابع اسلامی اهتمام ورزند و با توجه به اهمیت نقش بهره‌وری منابع انسانی، الگوی بومی ارائه شده توسط این پژوهش را بهبود بخشند. علاوه بر این، پژوهش حاضر، مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی را در قالب چهار دسته فردی، فنی، ساختاری و مدیریتی تقسیم‌بندی کرده است. به پژوهش‌گران توصیه می‌شود ضمن دقت نظر در مؤلفه‌های استخراج‌شده در این پژوهش و نیز مطالعه مجدد مضامین بیانیه‌های راهبردی مقام معظم رهبری، بررسی نمایند که آیا امکان ایجاد دسته‌بندی‌های جدیدی از مضامین پایه و سازمان‌دهنده جهت بهبود مدل حاضر وجود دارد یا خیر. علاوه بر این، شایسته است، پژوهش‌های آتی، سازمان‌های مختلفی را جهت سنخیت‌سنجی الگوی بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی به‌عنوان مورد مطالعه انتخاب نمایند و نتایج آن را مورد بررسی قرار دهند. ضمناً، پژوهش‌های آتی می‌توانند، سازمان‌هایی را جهت پیاده‌سازی و یا تقویت مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی در اقتصاد مقاومتی انتخاب نمایند و با مطالعات طولی، نتایج حاصل از آن را با قبل از انجام مطالعه مقایسه نمایند.

منابع

۱. اشعری، مهدی و فداییان، بهرام و بهروزی، محمد و ترازویی، کامران (۱۳۹۴). بررسی تأثیر انگیزش بر بهره‌وری (کارایی و اثر بخشی) کارکنان شرکت گاز استان بوشهر، دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران
۲. افراسیابی، علی. (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تحقق اقتصاد مقاومتی. مجله مدیریت فرد. ۵۴(۱۷)، ۱۲۱-۱۳۱
۳. بختیاری صادق، دهقانی زاده مجید، حسینی پور سیدمجتبی (۱۳۹۳). تحلیلی از بهره‌وری نیروی کار و کارایی در بخش تعاونی: مطالعه موردی تعاونی‌های صنعتی استان یزد. فرایند مدیریت و توسعه. ۲۷ (۳) ۴۵-۷۳:
۴. پاشامختاریان، ام‌البنین و نصری، فرامرز و 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، تهران
۵. جلیلی، حبیب‌الله، جمشیدلو، راحله، حاجی‌خانی، البرز. (۱۳۹۶). تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی. فصلنامه مدیریت راهبردی در سیستم‌های صنعتی (مدیریت صنعتی سابق)، ۱۲(۴۱)، ۱۱۹-۱۳۲.

۶. جهانگیری، مجید و جوان امامی، ودود و کریم خانی، مهدی (۱۳۹۵). رابطه برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با بهره وری کارکنان فردی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت هالکو)، دومین همایش بین المللی نوآوری، توسعه و کسب و کار، تهران.
۷. حاتمی، حسین. (۱۳۹۱). تاثیر تفویض اختیار بر بهره وری منابع انسانی منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی. *دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۱۲)، ۵۱-۶۵.
۸. حجازی ویا، رویا (۱۳۹۵). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش با رویکرد تحقق اقتصاد مقاومتی. *فصلنامه تخصصی رشد فناوری*، دوره: ۱۲، شماره: ۴۷.
۹. دانایی فرد، حسن، آذر، عادل و الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۳). روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، انتشارات صفار، تهران.
۱۰. خلیلی، حسام. (۱۳۹۱). مقاومت اقتصادی در پرتو اقتصاد مقاومتی. *فصلنامه علمی کارآگاه*، ۶(۲۰)، ۴۳-۲۴.
۱۱. راثنی، نیره، محسنی زنوزی، سیدجمال الدین. (۱۳۹۵). بررسی مؤلفه های اقتصاد مقاومتی در نظام درآمدی دولت و تأثیر آن بر رشد اقتصادی ایران. *سیاست های راهبردی و کلان*، ۴(ویژه نامه اقتصاد مقاومتی)، ۱۱۵-۱۳۲.
۱۲. رجبی فرجاد، حاجیه، موسوی فرد، لیلا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی. *فصلنامه مهندسی مدیریت نوین*، ۶(۱ و ۲)، ۵۱-۶۳.
۱۳. رحمان سرشت، حسین، شاکری، المیرا، شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۶). اثر سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان بر بهره وری کارکنان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری. *مدیریت بهره وری*، ۱۱(۳)، ۴۲-۳۷ (پاییز).
۱۴. سپهوند، رضا، قدسی، مسعود، فرح بخش، سعید. (۱۳۹۳). تعهد به بهره وری مدیران، اثرات استقلال شغلی، توانمندسازی روان شناختی و عدالت توزیعی. *مدیریت بهره وری*، ۸(۲۹)، ۷-۲۲. تابستان.
۱۵. سهیلی انارکی، راضیه (۱۳۹۵). بررسی تاثیر سبک رهبری بر بهره وری منابع انسانی در سازمانها، پنجمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران.
۱۶. شجاعی، سید سعید، جمالی، غلامرضا، منطقی، نیکزاد. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی. *پژوهش های مدیریت منابع انسانی*، ۸(۲)، ۱۶۱-۱۸۱.
۱۷. طاهری، شهنام (۱۳۸۸). *بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها (مدیریت بهره وری فراگیر)*، انتشارات هستان، تهران.

۱۸. عابدی جعفری، حسن، تسلیمی، محمدسعید، فقیهی، ابوالحسن، شیخزاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. *اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)*، ۵(۲)، ۱۵۱-۱۹۸.
۱۹. عطایی، محمد، علی نژاد، علیرضا، رحمانی، ندا. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بهره‌وری نیروی انسانی و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی قزوین. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۱۳۹۴(۲۱)، ۱-۸۱.
۲۰. علیزاده. (۱۳۹۲). *تأملاتی در موضوع اقتصاد مقاومتی، نشست تخصصی اقتصاد مقاومتی دانشگاه علامه طباطبائی*.
۲۱. فتحی، فریبرز، محرم زاده، مهرداد، سیدعامری، میر حسن. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین آرزوهای شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب ایران. *نشریه مدیریت ورزشی*، ۶(۲)، ۳۰۳-۳۲۳.
۲۲. قیطرانی، فاطمه و طغرا، سید محمد (۱۳۹۶). تاثیر 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، تهران*.
۲۳. کریمی، فریبا و سلیمی، محمدرضا (۱۳۹۴). نقش آموزش در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمانها، *دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران*.
۲۴. گودرزوند چگینی، مهرداد، چیرانی، ابراهیم، مقدم، هادی، قانع کوشالشاھی، سیده فاطمه، مرادی، مریم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری های استان گیلان). *مدیریت بهره‌وری*، ۱۰(۳۸)، ۲۵۳-۲۷۸.
۲۵. محمدرضا منظم اسماعیل پور، فریده گل بابایی، فریدون خدایاری، کمال اعظم، (۱۳۹۴). بررسی افت بهره‌وری ناشی از استرس گرمایی در وظایف شغلی مختلف صیفی کاران شهرستان دره شهر، *مجله بهداشت و ایمنی کار*، ۵(۳)، ۶۳-۷۴.
۲۶. مریم سلیمانی، الهه مولایی، مژگان حمیدی بیناباج، (۱۳۹۶). عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی در راستای اقتصاد مقاومتی، *فصلنامه رهیافت انقلاب اسلامی*، ۱۱(۴۰)، ۱۲۱-۱۴۴.
۲۷. مکوندی، مولود، ۱۳۹۵، بررسی نقش شایسته سالاری در بهره‌وری نیروی انسانی مطالعه موردی: شرکت توزیع نیروی برق اهواز، *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات، تهران*.
۲۸. منیعی، رضا و توکلی، مریم السادات (۱۳۹۴). بررسی تاثیر ارزیابی عملکرد بر بهره‌وری نیروی انسانی در پست بانک ایران، *اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، تهران*.

۲۹. مهردادفر، بهروز و چناری، وحید (۱۳۹۴). بررسی تأثیر توانمندسازی بر بهره‌وری کارکنان در سازمان

آب و فاضلاب دزفول، دومین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران

۳۰. وکیل‌الرعا، یونس، امین بیدختی، علی اکبر. (۱۳۹۷). ابعاد توانمندسازی مدیران مبتنی بر اقتصاد

مقاومتی تعاونی‌های تولیدی. فصلنامه تعاون و کشاورزی، ۷(۲۶)، ۲۹-۵۸.

31. Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative Research*, 1, 385-405.
32. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
33. 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>.
34. 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>.
35. Cater, J., James, K., Kidwell, R., Camp, K., & Young, M. (2019). HRM practices and effectiveness: A comparison of US Hispanic and non-Hispanic family firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 26 (5), 726-746
36. Ghavkadehi, F., & et.al. (2012). The relationship between job stress and employee performance of emergency medicine centers (115) in Guilan province. *Science Road Publishing Corporation Trends in Social Science*, 4(1), 43-50.
37. Gold, B. (1995). Foundations of Productivity Analysis. (Pittsburg: University Press).
38. 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.
39. James S. K. (2012). Talent Management: Effect on Organization Performance. *Journal of management Research*, 4(2), 178-186.
40. Leite, S., Frederick, C., & Xiao, Y. (2020). Improving Resource Efficiency of Deep Activity Recognition via Redundancy Reduction. In Proceedings of the 21st International Workshop on Mobile Computing Systems and Applications, 33-38.
41. 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.
42. Neuman, L. (1997). Social Research Methods: Quantitative & Qualitative Approaches, translated by: Hassan Danaeefard and Hossein Kazemi.
43. 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.
44. Ozbiligin, M. (2005). Theory and Practice, International Human Resource Management. Dalagrove Macmillan.
45. 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.