

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات ۱۰۶ - ۸۳

طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق در شرایط اقتصاد مقاومتی

- ۱ ایمان حسامی تکلو
۲ سیروس تدبیری
۳ مریم مجیدی
۴ علیرضا افشارنژاد

چکیده

در شرایط اقتصاد مقاومتی، کسب سطوح عالی بهره‌وری یکی از مهم‌ترین راه‌های دستیابی به کار شایسته و رشد اقتصادی می‌باشد. بهره‌وری به عنوان هدف هشتم برنامه توسعه پایدار سازمان ملل متحد (SDGs) در چشم انداز پانزده ساله مطرح شده است و موضوعات اخلاقی جایگاه ویژه‌ای در این میان دارند. هدف از این پژوهش، طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در شرایط اقتصاد مقاومتی بود. از این رو در پژوهش حاضر، جامعه آماری، شامل خبرگان (مدیران و کارشناسان ارشد و با سابقه اداره کل راه و شهرسازی دارای بیش از ده سابقه خدمت در اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی در سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸ و اعضای هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد دارای مدرک کارشناسی ارشد دکتری تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی و متخصص در حوزه منابع انسانی سازمان‌ها با حداقل ۵ سال سابقه همکاری یا مشاوره با این اداره کل می‌باشند که در موضوع پژوهش دارای دانش و تخصص و نظر کارشناسی بودند. همچنین نمونه آماری به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی، هدفمند با روش گلوله برفی انتخاب شد. این پژوهش، بر اساس نوع هدف کاربردی و به لحاظ نوع روش، آمیخته و شیوه اکتشافی بود. به منظور جمع‌آوری داده‌های کیفی از ابزار مصاحبه و برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش گراندد تئوری استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سه فرضیه برای ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی در شرایط اقتصاد مقاومتی باید به اخلاق سازمانی، اخلاق فردی و اخلاق اسلامی توجه نمود.

واژگان کلیدی

اخلاق، اقتصاد مقاومتی، بهره‌وری، گراندد تئوری، منابع انسانی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

Email: imanhesami@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: st2115@yahoo.com

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

Email: fa.ma1382@hotmail.com

۴. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

Email: a.r.afsharnejad@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰ پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۳/۱۷

طرح مسأله

واقعیت دنیای اقتصاد ما این است که تحرکات بازار، تغییرات دائمی در سلیقه‌های مشتریان، ساختار جدید تولید و کار و... منجر به بازنگری در مفهوم بهره‌وری می‌شود (جواهری، ۱۳۹۶). چالش‌های اساسی اقتصاد ایران نظیر: نرخ بالای تورم، نرخ بالای بیکاری به ویژه در گروه جوانان و زنان، پایین بودن بازده سرمایه‌گذاری، کمبود میزان سرمایه‌گذاری خارجی، پایین بودن درآمد صادراتی کشور به ویژه درآمدهای غیرنفتی نسبت به توان بالقوه کشور و پایین بودن رتبه‌ی ایران در حوزه‌ی شاخص رقابت‌پذیری از جمله دغدغه‌های اقتصاد کشور است که ارتقای بهره‌وری می‌تواند کمک‌کننده به رفع بسیاری از مشکلات مطرح شده باشد (برنامه جامع بهره‌وری کشور، ۱۳۹۴). این در حالی است که هشتمین هدف برنامه توسعه‌ی پایدار سازمان ملل متحد در چشم‌انداز ۲۰۳۰ نیز، کار شایسته و رشد اقتصادی است و یکی از مهم‌ترین راه‌های نیل به این هدف، دستیابی به سطوح عالی بهره‌وری معرفی شده است (برنامه توسعه سازمان ملل، ۲۰۱۶).

به دلایل ضعف مدیریتی و بهره‌گیری از الگوهای غیر انسانی برای حل مسائل انسانی، یکی از مشکلاتی که امروزه کارکنان با آن مواجه‌اند، مشکلات اخلاقی است. در سالهای اخیر در واکنش به این وضعیت سازمان‌ها استراتژی‌هایی چون تدوین ضوابط اخلاقی برای هدایت کارکنان در پیش گرفته‌اند. سازمان‌ها امیدوارند تا از این طریق سلامت اخلاقی سازمان را افزایش و فساد را کاهش دهند. علاوه بر ایجاد و ساخت رفتارهای اخلاقی، یکی دیگر از چالش‌های موجود در سازمان‌ها فراهم کردن جوی است که باعث تقویت رفتارهای مثبت در بین کارکنان گردد که فرد لوتانز از این رفتارهای مثبت به نام رفتار سازمانی مثبت یاد می‌کند که مرتبط با اصول اخلاقی موجود در سازمان‌ها است (شیروانی و سی سختی، ۱۳۹۱).

اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده روابط انسان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است؛ چرا که به عنوان نظامی درونی، بدون آنکه نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد، قادر است عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و نظام اخلاقی به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و نیز برخورداری‌ها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است (الوانی، ۱۳۸۳).

مقاله حاضر در جستجوی مدل ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در شرایط اقتصاد مقاومتی در اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی می‌باشد. با توجه به بررسی پیشینه تحقیق تا کنون به لحاظ موضوعی، عنوان تحقیق حاضر مورد مطالعه قرار نگرفته است و از حیث اهمیت نیز در این سطح بررسی انجام نشده است. برخی از تحقیقات در خصوص بهره‌وری و اخلاق در ادامه آمده است. افروز نیا و توکلی (۱۳۹۸) بیان داشتند که علی‌رغم توجه

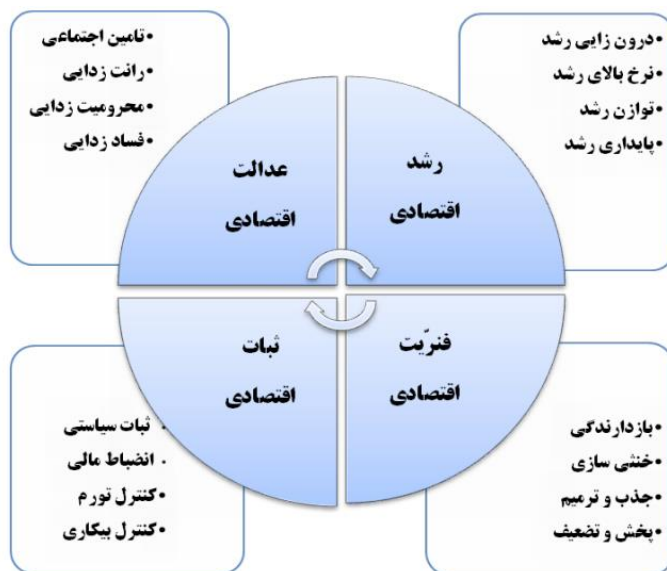
ویژه به مقوله بهره‌وری در سال‌های اخیر، سطح بهره‌وری در ایران مناسب نبوده و زمان آن رسیده است که با اجرای اقتصاد مقاومتی، سیاست‌های بهره‌وری خود را در عرصه عمل به منصفه ظهور بگذارند. در این میان، هر یک از محققان نظراتی را در باب لزوم بهره‌وری در این شرایط بیان داشته‌اند. در شرایط کنونی عوامل فردی از جمله اخلاق نقش مؤثری بر بهره‌وری نیروی انسانی را به ذهن متبادر می‌نماید. شمس، اوغر و قربانعلی (۱۳۹۵) بر بهره‌وری نیروی انسانی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی تأکید داشتند. در وضعیت فعلی کشور برخی محققان بهره‌وری را تابعی از عوامل فردی دانسته‌اند. صادقی و دهقان (۱۳۹۷)، جلالی فرهانی و همکاران (۱۳۹۶)، حسینی، کلاته سیف‌ری و لطفی یامچی (۱۳۹۶)، حمیدی بیناباج (۱۳۹۶)، کیانی (۱۳۹۴)، برادران و ولیجانی (۱۳۹۴)، بدیع‌زاده و رضایی فر (۱۳۹۴)، ابیلی و همکاران (۱۳۹۳)، باقرزاده و علوی‌وفا (۱۳۹۳) همچنین محققان خارج از کشور نظیر آرول راجا^۱ (۲۰۱۷) و حافظ^۲ و همکاران (۲۰۱۴) بیان داشتند که عوامل فردی و سازمانی تأثیر شگرفی بر بهره‌وری سازمان دارند. تحقیقاتی در خصوص اخلاق در شرایط اقتصاد مقاومتی نیز انجام شده است. رضایی (۱۳۹۶) و (سهرابی؛ کشاورزافشار، ۱۳۹۵) رابطه اخلاق و بهره‌وری کارکنان را تأیید نموده است. ارجمندی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) بر تأثیر ابعاد و مولفه‌های ارزش‌های اسلامی بر بهره‌وری منابع انسانی تأکید نمودند.

مبانی نظری تحقیق

شرایط اقتصاد مقاومتی

مؤلفه‌هایی که از بیانات مقام معظم رهبری استخراج شد، الگوی اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران به صورت شکل (۱) پیشنهاد شده است:

1. Arulrajah
2. Hafez



شکل (۱): الگوی اقتصاد مقاومتی جمهوری اسلامی ایران

این در حالی است که اقتصاد مقاومتی شرایط و الزاماتی دارد (بیانات ۱۳۹۱/۵/۳ ۹۱/۵/۸): استفاده از همه ظرفیت‌های دولتی و مردمی؛ مردمی کردن اقتصاد؛ تحول در شرایط اقتصاد از طریق اجرای سیاست‌های اصل ۴۴؛ توانمندسازی بخش خصوصی؛ کاهش وابستگی به نفت؛ جایگزینی درآمدهای نفتی با درآمدهای غیرنفتی؛ بنیانگذاری کارهای اقتصادی بر پایه دانش و تبدیل شدن اقتصاد دانش بنیان به وجه غالب اقتصاد کشور؛ حمایت از تولید ملی؛ فعال کردن واحدهای تولیدی کوچک و متوسط؛ تعادل در مصرف و مدیریت مصرف با جایگزینی و ترجیح تولیدات داخلی با کالاهای خارجی؛ مبارزه با مفاسد اقتصادی؛ مدیریت درست منابع ارزی؛ مدیریت مصرف و فرهنگ سازی برای جلوگیری از اسراف؛ استفاده حداکثری از زمان و منابع و امکانات؛ حرکت بر اساس برنامه و پرهیز از تصمیم‌های خلق الساعه و تغییر مقررات؛ صیانت از وحدت و همبستگی. بنابراین مؤلفه‌ها و محورهایی برای اقتصاد مقاومتی نظیر مفهوم اقتصاد مقاومتی حتی در شرایط فشار روند رو به رشد اقتصادی (و شکوفایی) در کشور محفوظ بماند؛ آسیب‌پذیری آن کاهش پیدا کند؛ و در مقابل ترفندهای دشمنان کمتر آسیب ببیند و اختلال پیدا کند؛ قابل استخراج است.

جایگاه بهره‌وری منابع انسانی در شرایط اقتصاد مقاومتی

ایجاد مقاومت اقتصادی در برابر فشار اقتصادی دشمن؛ تضمین رشد اقتصادی در شرایط جنگ اقتصادی؛ جلوگیری از بیکاری عوامل تولید و ایجاد شرایط اشتغال کامل؛ مانع از ایجاد اختلال در رفاه عمومی؛ حل مشکلات مردم؛ و دلگرمی مردم به نظام اسلامی از جمله عوامل

شکل‌گیری اقتصاد مقاومتی است که نتایج مهمی خواهد داشت و در بیانات مقام معظم رهبری (۹۱/۵/۸ و ۹۱/۷/۱۸) به آنها تصریح شده است. ایشان ظرفیت‌های اخلاقی نظیر مردم‌خوب؛ منابع انسانی موجود و ملت جوان؛ محوریت تفکر دینی و جهت‌گیری دینی و اسلامی در حرکت کشور؛ و وجود مسئولان معتقد به مبانی اسلام و انقلاب را برای اقتصاد مقاومتی معرفی می‌فرمایند (بیانات ۹۱/۳/۲۴ و ۹۱/۴/۷).

با این نگاه، در بسیاری از سیاست‌های کلی نظام از جمله سیاست‌های کلی «اقتصاد مقاومتی»، «تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی»، «اشتغال»، «علم و فناوری»، «سلامت» و «ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش» و یا در امور «تشویق سرمایه‌گذاری»، «اصلاح الگوی مصرف» و یا در بخش‌های امنیت اقتصادی، انرژی، منابع آب، بخش معدن، منابع طبیعی و حمل‌ونقل نیز که از جانب مقام معظم رهبری ابلاغ شده، مقوله بهره‌وری به طور مستقیم و غیرمستقیم مورد تأکید قرار گرفته است. همچنین با هدف تأمین رشد پویا و بهبود شاخص‌های مقاومت اقتصادی و دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز بیست‌ساله، سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی در قالب ۲۴ بند و با رویکردی جهادی، انعطاف‌پذیر، فرصت‌ساز، مولد، درون‌زا، پیشرو و برون‌گرا ابلاغ گردید. در این میان، بیشترین تأکید بر مقوله بهره‌وری در بین سیاست‌های کلی ابلاغی تا کنون، در سیاست‌های اقتصاد مقاومتی بوده است. به طوری که در ۳ بند از این سیاست به طور مستقیم به این مقوله اشاره شده و در نیمی از بندها موضوع بهره‌وری و مؤلفه‌های اثرگذار بر آن مورد توجه قرار گرفته است. در جدول (۱)، مقوله بهره‌وری منابع انسانی در سیاست‌های کلی نظام و اقتصاد مقاومتی نشان داده شده است که اهمیت و جایگاه بهره‌وری سرمایه انسانی را در این سیاست‌ها تبیین می‌نماید.

جدول (۱): بهره‌وری منابع انسانی در سیاست‌های کلی نظام و اقتصاد مقاومتی

عنوان سیاست	عنوان مرتبط
سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی (ابلاغی ۱۳۸۴/۳/۱)	توسعه سرمایه انسانی دانش پایه و متخصص
سیاست‌های کلی نظام اداری (ابلاغی ۱۳۸۹/۳/۱)	انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری با رویکرد افزایش اثربخشی، سرعت و کیفیت خدمات کشوری، توجه به اثربخشی و کارایی در فرایندها به منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات کشوری، نهادینه‌سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، خودکنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال، کارآمدسازی و هماهنگی ساختارها و شیوه‌های نظارت و کنترل در نظام اداری و یکپارچه‌سازی اطلاعات،

حمایت از نوآوری و اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به منظور پویایی نظام اداری	
<p>بند سوم: ترویج فرهنگ بهره‌وری با ارائه و تشویق الگوهای موفق در این زمینه و با تأکید بر شاخص‌های کارآمدی، مسئولیت‌پذیری، انضباط و رضایت مندی</p> <p>بند دهم: افزایش بهره‌وری با تأکید بر استقرار نظام تسهیم منافع حاصل از بهره‌وری از طریق: حداکثرسازی ارزش افزوده و منافع ناشی از سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و مادی با تأکید بر اقتصاد دانش پایه، استقرار سازوکارهای انگیزشی در نظام پرداخت‌ها در بخش عمومی و بنگاهی، استقرار بودجه ریزی عملیاتی و بهبود فرایند تخصیص منابع کشور بر اساس منافع اقتصادی و اجتماعی، اصلاح ساختارهای ارزیابی و ارزشیابی، اتخاذ رویکرد نتیجه‌گرا و اجرای حسابرسی عملکرد، اصلاح قوانین و مقررات، اولویت توانمندسازی نیروی کار در کلیه برنامه‌های حمایتی</p>	سیاست‌های کلی اصلاح الگوی (ابلاغی ۱۳۸۹/۴/۱۵)
بند سیزدهم: رعایت تناسب بین افزایش دستمزدها و بهره‌وری نیروی کار	سیاست‌های کلی اشتغال (ابلاغی ۱۳۹۰/۴/۲۸)
توانمندسازی و ارتقای بهره‌وری نیروی کار با افزایش انگیزه، مهارت و خلاقیت و ایجاد تناسب بین مراکز آموزشی و پژوهشی با نیازهای بازار کار	سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی (ابلاغی ۱۳۹۱/۱۱/۲۴)
بند چهارم: سهم بری عادلانه عوامل در زنجیره تولید تا مصرف متناسب با نقش آنها در ایجاد ارزش، به ویژه با افزایش سهم سرمایه انسانی از طریق ارتقای آموزش، مهارت، خلاقیت، کارآفرینی و تجربه - بند بیستم: تقویت فرهنگ جهادی در ایجاد ارزش افزوده، تولید ثروت، بهره‌وری، کارآفرینی، سرمایه‌گذاری و اشتغال مولد و اعطای نشان اقتصاد مقاومتی به اشخاص دارای خدمات برجسته در این زمینه	سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی (ابلاغی ۱۳۹۲/۱۱/۳۰)
توانمندسازی جمعیت در سن کار با فرهنگ‌سازی و اصلاح، تقویت و	سیاست‌های کلی

<p>سازگار کردن نظامات تربیتی و آموزش‌های عمومی، کارآفرینی، فنی - حرفه‌ای و تخصصی با نیازهای جامعه و استعدادها و علایق آنان در جهت ایجاد اشتغال مؤثر و مولد</p>	<p>جمعیت (ابلاغی) (۱۳۹۳/۲۰/۳۰)</p>
<p>بهینه‌سازی عملکرد و ساختار نظام آموزشی و تحقیقاتی کشور به منظور دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز و شکوفایی علمی با تأکید بر افزایش بودجه تحقیق و پژوهش به حداقل ۴ درصد تولید ناخالص داخلی تا پایان سال ۱۴۰۴ با تأکید بر مصرف بهینه منابع و ارتقای بهره‌وری</p>	<p>سیاست‌های کلی علم و فناوری (ابلاغی) (۱۳۹۳/۶/۲۹)</p>
<p>بند ۳: محور قرار دادن رشد بهره‌وری در اقتصاد با تقویت عوامل تولید، توانمندسازی نیروی کار، تقویت رقابت‌پذیری اقتصاد، ایجاد بستر رقابت بین مناطق و استانها و به کارگیری ظرفیت و قابلیت‌های متنوع در جغرافیای مزیت‌های مناطق کشور.</p> <p>بند ۴: استفاده از ظرفیت اجرای هدفمندسازی یارانه‌ها در جهت افزایش تولید، اشتغال و بهره‌وری، کاهش شدت انرژی و ارتقاء شاخص‌های عدالت اجتماعی.</p> <p>بند ۲۰: تقویت فرهنگ جهادی در ایجاد ارزش افزوده، تولید و ثروت، بهره‌وری، کارآفرینی، سرمایه‌گذاری و اشتغال مولد و اعطای نشان اقتصاد مقاومتی به اشخاص دارای خدمات برجسته در این زمینه.</p>	<p>سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی (ابلاغی) (۱۳۹۲/۱۱/۳۰)</p>

همچنین بررسی‌ها نشان داد که از ۲۴ بند مندرج در سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی (ابلاغی ۱۳۹۲/۱۱/۳۰) بندهای مرتبط با مؤلفه‌های اثرگذار بر بهره‌وری شامل بندهای ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۱۲، ۱۵، ۱۶، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴ می‌باشند که با بررسی میانی نظری بهره‌وری به نوعی با شاخص‌های بهره‌وری مطابقت دارند.

جایگاه اخلاق در بهره‌وری منابع انسانی

امروزه اخلاق کسب و کار با چالش‌های عملی و نظری متعددی رو به رو است و با پیشرفت جهانی شدن در آینده این چالش‌ها پیچیده‌تر خواهد شد. اخلاق کسب و کار به عنوان رشته علمی نیازمند شبکه‌سازی و جهانی‌شدن است در این صورت بهتر می‌تواند رهنمودهای اخلاقی را برای انجام کار عملی تجاری تدارک ببیند. هدف نهایی این رشته آن است که کیفیت اخلاقی تصمیم‌گیری‌ها و عملکردها را در همه سطوح کسب و کار بهبود بخشد (حمیدیان پور، زاهدی و کریم‌زاده، ۱۳۹۷). در تحقیق حاضر به صورت مبسوط به بررسی جایگاه اخلاق در بهره‌وری منابع انسانی پرداخته می‌شود.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کیفی و با استفاده از نظریه داده بنیاد انجام شده است. مراحل اجرای نظریه داده بنیاد بدین شرح می‌باشد:

(۱) شروع تحقیق با ارائه سؤال پژوهش؛

(۲) گردآوری داده‌ها همراه با تحلیل تا جایی که به مرحله اشباع رسیده شود.

(۳) تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده در دو مرحله: کدگذاری داده‌ها (یافتن مفاهیم شامل: کدگذاری آزاد/ کدگذاری محوری/ کدگذاری انتخابی و ارائه فرضیه).

با این توصیف، در روش گراند تئوری^۱، مصاحبه یکی از مناسب‌ترین ابزارهای جمع آوری داده و اطلاعات موردنیاز به شمار می‌آید. اساس کار جمع آوری داده‌ها، با روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و انجام مصاحبه به شیوه قضاوتی با جمعی از خبرگان و مدیران آگاه به موضوع پژوهش و منابع انسانی انجام شد. محقق نسبت به مطالعه و کدگذاری تمامی بندها اقدام نمود. چنانچه ابتدا از ۲۴ بند مندرج در سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی (ابلاغی ۱۳۹۲/۱۱/۳۰) بندهای مرتبط با مؤلفه‌های اثرگذار بر بهره‌وری شناسایی شدند. همانطور که پیش از این بیان شد، این موارد شامل بندهای ۲، ۳، ۴، ۵، ۸، ۱۲، ۱۵، ۱۶، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴ بودند که با بررسی مبانی نظری بهره‌وری به نوعی با شاخص‌های بهره‌وری مطابقت داشتند.

پس از تأیید مؤلفه‌های اثرگذار بر بهره‌وری در شرایط اقتصاد مقاومتی توسط مصاحبه شونده‌گان، تمامی مصاحبه‌های اولیه به صورت کاملاً باز و ساختار نیافته صورت پذیرفت و به مرور با توجه به پاسخ‌های داده شده به سؤالات و کدگذاری مصاحبه‌های اولیه و یافتن نشانه‌های بهتر برای سؤالات بعدی، شکل سؤالات اصلی تحقیق نیمه ساختار شد. تمامی اعضای نمونه به ۲ سؤال کلی و تعدادی سؤال فرعی به فراخور مصاحبه پاسخ دادند. سؤالات اساسی در پژوهش حاضر را: (۱) مقاومت اقتصادی شامل چه مولفه‌هایی است که می‌تواند بر بهره‌وری منابع انسانی در این اداره کل، تأثیر داشته باشد؟ و (۲) کدام عوامل درون سازمانی و برون سازمانی بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای مؤثر است و مقاومت اقتصادی چگونه بر این عوامل تأثیر می‌گذارد؟ شامل شده است. معیار قضاوت در مورد زمان متوقف کردن نمونه‌برداری نظری «کفایت نظری» مقوله‌ها یا نظریه است. بدین ترتیب از میان ۳۸ نفر خبره، پس از انجام ۱۵ مصاحبه، محقق به مرحله اشباع رسید. به منظور اعتبار بخشی به نتایج، محقق در مرحله کدگذاری باز به شیوه مقایسه‌ای به تطابق میان همگونی اطلاعات و مقوله‌های به دست آمده پرداخت. همچنین در جریان کدگذاری محوری، در مورد مقوله‌ها سؤال طراحی شده و در رابطه

با داده‌ها، به بررسی شواهد و وقایع پرداخته شد. در مرحله کدگذاری انتخابی نیز هر کدام از طبقه‌های به دست آمده، بر اساس مستندات علمی و پیشینه پژوهش، اعتبارسنجی گردیدند. نتایج حاصل از این پژوهش پس از اجماع به صورت سه فرضیه و در قالب یک چارچوب مفهومی جمع‌بندی گردید.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

یافته‌های آمار توصیفی تحقیق مبنی بر این است که مشخصات جمعیت‌شناختی پاسخگویان به این پژوهش عبارتند از: جنسیت ۷۲ درصد پاسخگویان را مردان و ۲۸ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. سن افراد پاسخگو حدود ۳۹/۵ سال با انحراف معیار ۷/۴ می‌باشد. ۸۰ درصد از نمونه انتخابی را افراد با تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر تشکیل داده‌اند و بیش از ۹۰ درصد مدیران و کارشناسان پاسخگو، دارای تحصیلات دانشگاهی بودند که می‌تواند یکی از معیارهای مثبت در رابطه با موضوع مورد مطالعه باشد. حدود نیمی (۵۴ درصد) از پاسخگویان، دانش‌آموختگان رشته‌های عمران و معماری و ۳۴ درصد را رشته‌های مدیریتی، ۱۲ درصد را سایر رشته‌ها به خود اختصاص دادند. سنوات تجربه اجرایی همکاری با سازمان برای پاسخگویانی که بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه دارند، با ۴۲ درصد بیشترین فراوانی را دارد و پس از این گروه، ۳۴ درصد دارای ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه‌ی کار هستند. نمونه مورد مطالعه دارای سابقه‌ی کار یا تجربه‌ی همکاری نسبتاً بالایی هستند و این موضوع می‌تواند امر مثبتی در منعکس نمودن واقعیات و وضع موجود سازمان برای شناخت بهتر وضعیت بهره‌وری تلقی شود.

یافته‌های آمار استنباطی تحقیق مبنی بر این است که: به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و در نهایت، شناسایی مدل از روش داده بنیاد استفاده گردید. به عبارتی پس از انجام مصاحبه با خبرگان و با بررسی عمیق اسناد و مدارک کتابخانه‌ای و مبانی نظری، نتایج در قالب سه موضوع فردی، سازمانی و دینی در پاسخگویی به سؤالات اساسی، شناسایی و سازماندهی گردید. این عوامل به صورت مستقیم یا غیر مستقیم بر افزایش بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل تأثیر داشتند. بنابراین محقق توانست با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند، سؤالات زیر را مورد پرسش قرار دهد. همچنین در مصاحبه توضیح داده شد که منظور از هر کدام از ابعاد چه می‌باشد.

● عوامل فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در شرایط اقتصاد مقاومتی چیست؟

● عوامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در شرایط اقتصاد مقاومتی چیست؟

• مؤلفه‌های اسلامی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در شرایط اقتصاد مقاومتی چیست؟

سپس تصمیم مناسب برای انتخاب مصاحبه شونده بعدی اتخاذ و شاخص‌های کلیدی جهت کدگذاری و تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شد. این مرحله تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. در نهایت، تمامی مصاحبه‌ها جمع‌آوری و مکتوب گردید.

تعداد کدهای اولیه تولید شده ۵۳۵ عدد مشخص شد و در قالب جداول جداگانه تنظیم و سپس بر اساس قاعده کدگذاری ثانویه عمل گردید.

با توجه به تعداد زیاد کدهای تولید شده، به منظور خلاصه‌سازی آنها، کدهای اولیه به کدهای ثانویه تبدیل شدند که اساس و پایه این اقدام در قرابت مفهوم و معنای کدهای اولیه به یکدیگر بوده است. در نهایت در قسمت کدگذاری ثانویه، معادل ۸۳ کد، جمع‌بندی شد. سپس محقق تلاش نمود تا کدهای ثانویه در قالب مفاهیم جمع‌بندی شوند و تعداد کدهای مفهومی ۲۰ عدد حاصل شد. در نهایت تعداد مقولات معادل ۱۰ عدد حاصل گردید. در جدول (۴) چگونگی تبدیل کدهای ثانویه به مفاهیم و مقولات ارائه گردیده است.

جدول (۴): چگونگی تبدیل کدهای ثانویه به مفاهیم و مقولات

مقوله	مفهوم	کد ثانویه	فراوانی
ایمان قلبی و ایمان عقلی به عمل صالح	توجه به حسن خلق	فروتنی و مهربانی	۶
		نرم خویی	۸
		صداقت	۹
		شجاعت	۴
		قاطعیت	۴
		صبر و بردباری	۸
		نداشتن حرص و طمع	۱۰
	حسن رفتار	اخلاص در عمل	۸
		دوری از عجب و خودپسندی	۳
		منش کار	۳
		اعتدال و میانه روی	۴
		عدالت و دادورزی	۵
		تلاش	۹
		آزاد اندیشی	۸

مقوله	مفهوم	کد ثانویه	فراوانی
		خیرخواهی و رعایت حق دیگران	۱۱
مسئولیت پذیری	وجود وجدان کار	وفای به عهد	۷
		رازداری	۵
		تقبل انجام کار به عنوان وظیفه	۸
	پاسخگویی	برخورداری از اعتماد به نفس	۷
		برخورداری از عزت نفس	۸
		شهامت در رأی	۱۰
وجود تخصص و تجربه	وجود دانش و تخصص	تعقل و تدبر	۶
		تحصیلات مناسب	۵
		آموزش‌های ضمن کار	۶
	وجود خبرگی در کار	توانمندسازی کارکنان	۸
		آموزش و الگو سازی	۵
پایبندی به اصل اخلاقی ارجحیت نفع عمومی بر نفع شخصی	وجود تعهد سازمانی	احساس مسؤلیت در قبال خسارت‌های وارده به سازمان	۹
		خشنودی از پیشرفت سازمان	۶
		وفاداری به سازمان	۷
		نگرش مثبت به سازمان و کار	۱۰
	وجود فرهنگ تیمی و مشارکتی	مشورت کردن در امور مورد نیاز	۸
		توجه به روحیه کار گروهی و ترغیب بر کار جمعی	۸
وجود نظم و انضباط شغلی	وجود مدیریت زمان	کاهش ساعات جلسات	۷
		افزایش زمان بهره‌وری کار در ساعات حضور در سازمان	۹
	وجود مدیریت کار	تقسیم کار	۵
		پرهیز از دوباره کاری	۴
		قاطع و جدی بودن در حین انجام وظایف	۵
		میان‌ه روی در انجام کار	۳

مقوله	مفهوم	کد ثانویه	فراوانی	
		کاهش هزینه‌ها	۵	
توجه به شرایط مناسب جهت رشد و ارتقاء شغلی	وجود رضایت شغلی	توجه به کیفیت محیط کار	۵	
		ارتباط صمیمانه کارکنان با یکدیگر	۸	
		فراهم بودن زمینه‌های مشارکت در تصمیم‌گیری	۹	
		توجه به تناسب بین مهارت‌ها و علایق فردی	۳	
	ایجاد شفافیت سازمانی	آزادی بیان (استقلال رأی)	۵	
		پاسخگویی به انتسابات سازمانی	۵	
		شفاف‌سازی تشویقات سازمانی	۶	
		توجه به محیط آماده برای بروز خلاقیت و نوآوری	۴	
	حفظ کرامت کارکنان و ارباب رجوع	توجه به تکریم ارباب رجوع	رضایتمندی ارباب رجوع	۶
			پاسخگویی به ارباب رجوع	۸
توجه به تکریم کارکنان		عدالت در انتسابات و پرداخت‌ها	۱۰	
		بکارگیری حق تشویق و تنبیه طبق فرمایشات اسلام	۶	
		تعیین و شفاف‌سازی شرح وظایف کارکنان	۸	
		پیشرفت بر اساس شایستگی فردی	۸	
		توجه به مسائل شخصی و خانوادگی کارکنان	۳	
		اجرای منظم برنامه‌های سلامت در سازمان	۲	
		حفظ افراد با تجربه سازمان	۴	
		امکان اظهار نظر بدون ترسی و نگرانی از مافوق	۵	
وجود تعهد اخلاقی	آینده‌نگری	محدود و تجدید ناپذیر بودن منابع	۳	

مقوله	مفهوم	کد ثانویه	فراوانی	
و دینی		طبیعی و مواد اولیه تولید		
		نامحدود بودن نیازها و خواسته های بشر	۳	
		استفاده درست از امکانات	۸	
		کاهش معضل بیکاری	۶	
	عاقبت اندیشی	آموخته‌های دینی پیرامون معاد	۵	
		سقوط معنوی و عقوبت سنگین استثمارگران در دادگاه عدل الهی	۷	
		آموخته‌های دینی نظیر تواضع، حلم و بردباری، سخاوت، امانت داری، درستکاری، گره گشایی از کار دیگران، نیکوکاری و بخشش و گذشت	۵	
		عاقبت و فرجام نیکی برای خود و جامعه	۶	
		حرکت در جهت جامعه ای پیراسته از ستم و استثمار	خودسازی درونی با نیروی ایمان در جهت بهبود وضعیت کشور	۴
			توجه به انگیزه خدمت رسانی به جامعه	۱۱
نفی استثمار و استثمارپذیری	توجه به اولویت‌های اقتصادی مورد نیاز جامعه	درک شرایط و تصمیم گیری اقتضایی	۵	
		انجام فعالیت های ضروری برای تولید کالاها و خدمات مورد نیاز افراد جامعه با توجه به تجارب داخل و خارج از سازمان	۳	
		تلاش در جهت استقلال مالی و رونق و رشد اقتصادی	۳	
		تلاش در جهت حمایت از تولید ملی	۵	
اعتماد آفرینی	توجه به عدم تبعیض و رعایت	رعایت عدالت اجتماعی	۶	
		ضوابط و مقررات شفاف	۱۱	

مقوله	مفهوم	کد ثانویه	فراوانی
	عدالت	پایبندی به ضوابط به جای روابط	۱۴
		رسیدگی به شکایات	۶
		نکوهش رانت خواری	۹
		مبارزه با انواع فساد	۱۳
		عمل به امر به معروف و نهی از منکر	۶
	توجه به ارتقاء روحیه خودکنترلی و خودارزیابی	عدالت در ارزیابی و ارتقاء	۹
		ارائه بازخورد عملکرد	۹
		خودکنترلی و خودارزیابی	۵
		احترام به قوانین	۴
		رعایت احترام اجتماعی	۳

کدگذاری محوری، مرحله دوم تجزیه و تحلیل بوده است که با هدف برقراری ارتباط میان طبقه‌های تولید شده (در مرحله کدگذاری باز) است. ارتباط سایر طبقه‌ها با طبقه محوری در پنج عنوان می‌تواند تحقق داشته باشد که عبارتند از شرایط علی، پدیده محوری، راهبردها و کنش‌ها، بستر حاکم و پیامدها (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). بعد از تعیین مقوله‌ها، در مرحله بعد طبقات اصلی نظریه تعیین می‌شوند که در تحقیق حاضر، تعداد ۳ طبقه از ۱۰ مقوله حاصل گردید و در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵): ارتباط مقولات و طبقات

طبقات	مقولات	ردیف
اخلاق فردی	ایمان قلبی و ایمان عقلی به عمل صالح	۱
	مسئولیت پذیری	۲
اخلاق سازمانی	وجود تخصص و تجربه	۳
	پایبندی به اصل اخلاقی ارجحیت نفع عمومی بر نفع شخصی	۴
	وجود نظم و انضباط شغلی	۵
	توجه به شرایط مناسب جهت رشد و ارتقاء شغلی	۶
	حفظ کرامت کارکنان و ارباب رجوع	۷
اخلاق اسلامی	وجود تعهد اخلاقی و دینی	۸
	نفی استثمار و استثمارپذیری	۹
	اعتماد آفرینی	۱۰

یافته‌ها

از آنجا که در طراحی مدل بایستی در ابتدا مؤلفه‌ها تعیین و سپس رابطه میان آنها تبیین گردد و پس از آن منطق انتخاب این مؤلفه‌ها و ارتباط بین آنها تشریح شود، پس از تعیین تجزیه و تحلیل یافته‌ها بر اساس داده‌های به دست آمده از خبرگان، مؤلفه‌های ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در شرایط اقتصاد مقاومتی مورد نظر قرار گرفت و فرضیات آن استخراج گردید.

ارائه فرضیه

فرضیه اول: ایمان قلبی و ایمان عقلی به عمل صالح و مسئولیت پذیری زمینه ساز رشد اخلاق فردی است که باعث افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و بهره‌وری کارکنان را در شرایط اقتصاد مقاومتی افزایش می‌دهد.

فرضیه دوم: ایجاد زمینه لازم در جهت رشد تخصص و تجربه، پایبندی به اصل اخلاقی ارجحیت نفع عمومی بر نفع شخصی، وجود نظم و انضباط شغلی، حفظ کرامت کارکنان و ارباب رجوع و توجه به شرایط مناسب جهت رشد و ارتقاء شغلی سبب بهبود اخلاق سازمانی شده و بهره‌وری کارکنان را در شرایط اقتصاد مقاومتی افزایش می‌دهد.

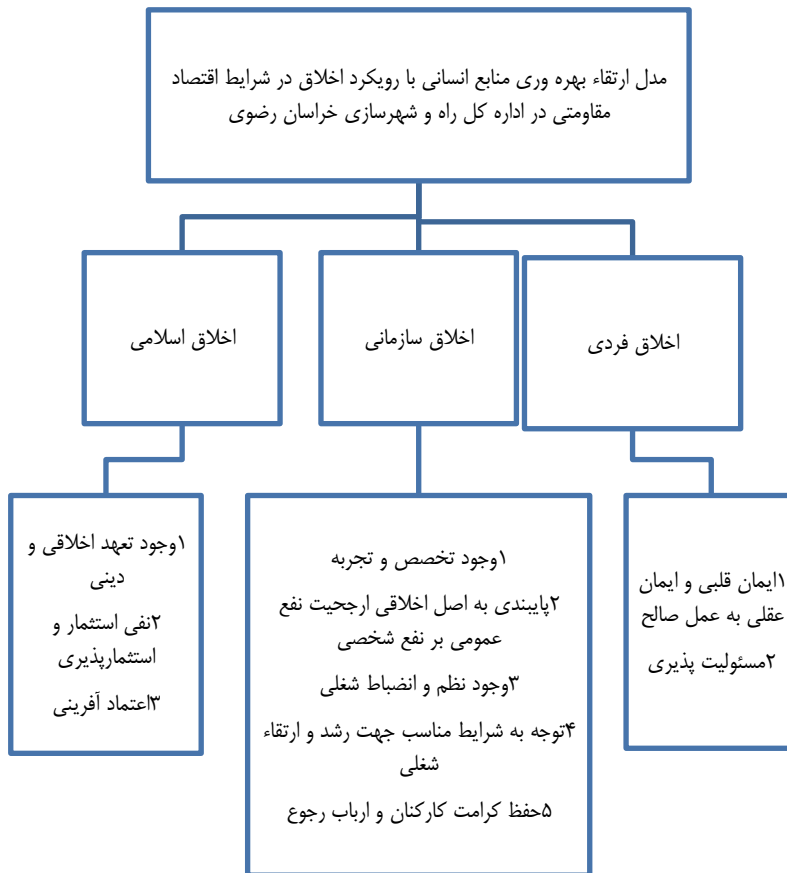
فرضیه سوم: رشد تعهد اخلاقی و دینی، نفی استثمار و استثمارپذیری، و اعتماد آفرینی

سبب بهبود اخلاق اسلامی شده که در این صورت محیط و جو بهبود عملکرد در سازمان گسترش یافته و در نتیجه بهره‌وری کارکنان را در شرایط اقتصاد مقاومتی افزایش می‌یابد. برای بررسی این سه فرضیه، مدل جامع ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی شامل ۳ طبقه، ۱۰ مقوله، ۲۰ مفهوم، ۸۳ کد ثانویه و ۵۳۵ کد اولیه حاصل گردید. شناسه این تحقیق در جدول (۶) آمده است.

جدول (۶): شناسه تحقیق

عنوان طبقه	اخلاق فردی	اخلاق سازمانی	اخلاق اسلامی	مجموع
تعداد کدها در مرحله اولیه کدگذاری	۱۴۵	۲۶۴	۱۲۶	۵۳۵
تعداد کدها در مرحله ثانویه کدگذاری	۲۱	۴۴	۱۸	۸۳
تعداد مفاهیم	۴	۱۲	۴	۲۰
تعداد مقوله‌ها	۲	۶	۲	۱۰

محقق با استفاده از کدها و مفاهیم شناسایی شده در دو مرحله پیشین به استحکام بیشتر فرایند کدگذاری پرداخته و با تأکید بر بخش‌هایی که در تدوین نظریه می‌توانند نقش مهم تری ایفا کنند به تسهیل مراحل بعدی کمک می‌کند (منصوریان، ۱۳۸۵). بنابراین می‌توان گفت که در پژوهش حاضر، عامل اخلاق سازمانی در اولویت اول، عوامل اخلاق فردی و عوامل اخلاق اسلامی در اولویت‌های دوم قرار دارند که به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در شرایط اقتصاد مقاومتی تأثیرگذارند.



شکل (۲): مدل مفهومی

پس از ارائه مدل مفهومی که محققین در آن طبقات را در مجموعه‌های متفاوتی از شرایط ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق در شرایط اقتصاد مقاومتی در اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی قرار دادند. بر اساس رابطه بین هر کدام از طبقات در هر یک از مجموعه از شرایط، فرضیه‌ای ارائه گردیده است. فرضیات ارائه شده به شرح زیر می‌باشند.

- (P1): اخلاق فردی بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی در شرایط اقتصاد مقاومتی نقش دارد.
- (P2): اخلاق سازمانی بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی در شرایط اقتصاد مقاومتی نقش دارد.
- (P3): اخلاق اسلامی بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی در شرایط اقتصاد مقاومتی نقش دارد.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای در شرایط اقتصاد مقاومتی انجام شد و نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق فردی، اخلاق سازمانی و اخلاق اسلامی بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی در چنین شرایطی تأثیرگذار است. این سه دسته از اخلاق، تأثیر ژرفی بر اقدامات و نتایج سازمانی دارد و بهره‌وری را در شرایط اقتصاد مقاومتی افزایش می‌دهد. همچنین بهبود ارتباطات، کاهش درجه ریسک و بهبود عملکرد و تسهیل فرایندهای جاری در سازمان از جمله نتایج مهم بکارگیری اخلاق در بهره‌وری منابع انسانی می‌باشد. بنابراین، از آنجایی که سازمان‌ها با توجه به شرایط فعلی کشور به دنبال روش‌های نوین بهره‌وری فردی و سازمانی می‌باشند و به این امر آگاهند که در شرایط اقتصاد مقاومتی، بهره‌وری یک فرایند انسان‌محور است. این دیدگاه سبب می‌شود که اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی انعطاف‌پذیری لازم را برای واکنش مؤثر به محیط پیرامون خود، تقویت نماید و زیرساخت‌های اخلاق بهره‌وری را در آن‌ها ایجاد نموده و توسعه دهد. زیرا دارا بودن مدیران و کارکنان اخلاق محور به عنوان یک مزیت رقابتی در شرایط اقتصاد مقاومتی به شمار می‌آیند. این افراد با اخلاق صحیح شغلی خود سبب افزایش اعتماد و وجدان اخلاقی در سازمان می‌شوند که بالطبع در صورت تلقی آن به عنوان یک ارزش و فرهنگ در سازمان نقش مؤثری در بهبود بهره‌وری سازمان ایفا می‌نماید. همچنین نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی کشور و شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان به عنوان یکی از راهبردهای توسعه پایدار به شمار می‌رود. در برنامه‌ریزی نیروی انسانی نیز افزایش بهره‌وری سرمایه انسانی گام بزرگی به سوی اهداف جهاد اقتصادی است و در مسیر تعالی نقش مؤثری دارد. اهمیت این موضوع در سال‌های اخیر مقام معظم رهبری با نام‌گذاری سال‌ها به اهمیت بکارگیری رویکردهای اخلاقی منابع انسانی در جهت تحقق اقتصاد اشاره داشته‌اند.

طی روند تحقیق ملاحظه گردید که برخی از مؤلفه‌های اخلاقی به عنوان دغدغه مشترک اکثر مصاحبه‌شوندگان برای بهره‌وری منابع انسانی مطرح می‌شوند. مهم‌ترین این موارد شامل « پایبندی به ضوابط به جای روابط، مبارزه با انواع فساد، ضوابط و مقررات شفاف، نداشتن حرص و طمع، توجه به انگیزه خدمت رسانی به جامعه، خیرخواهی و رعایت حق دیگران، عدالت در انتصابات و پرداخت‌ها، نگرش مثبت به سازمان و کار و در نهایت شهامت در رأی» می‌شوند. با این رویکرد، سازمان برای رفع و جبران کاستی‌ها و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی خود نیازمند توجه به سنجش اخلاق کارکنان است و در این راستا فرضیاتی استخراج گردیده است. نتایج تحقیق همراستا با نتایج سایر محققان در پیشینه تحقیق می‌باشد و حاصل تأیید فرضیاتی است که نشان می‌دهند: (۱) برای ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی در شرایط اقتصاد مقاومتی باید به اخلاق سازمانی توجه نمود و در این میان

مؤلفه‌های وجود تخصص و تجربه، پایبندی به اصل اخلاقی ارجحیت نفع عمومی بر نفع شخصی، وجود نظم و انضباط شغلی، توجه به شرایط مناسب جهت رشد و ارتقاء شغلی، حفظ کرامت کارکنان و ارباب رجوع موجب بهبود اخلاق سازمانی می‌شوند. (۲) برای ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی در شرایط اقتصاد مقاومتی باید به اخلاق فردی توجه نمود و در این میان مؤلفه‌های ایمان قلبی و ایمان عقلی به عمل صالح و مسئولیت‌پذیری موجب بهبود اخلاق فردی می‌شوند. (۳) برای ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی در شرایط اقتصاد مقاومتی باید به اخلاق اسلامی توجه نمود و در این میان مؤلفه‌های وجود تعهد اخلاقی و دینی، نفی استثمار و استثمارپذیری و اعتماد آفرینی موجب بهبود اخلاق اسلامی می‌شوند. انقلاب اسلامی به اقتصاد مقاومتی و به نهادسازی‌های مقاومتی در اقتصاد نیاز دارد که در عمل از عهده نهادهای رسمی اقتصادی بر نمی‌آید و همانطور که کشورهای توسعه‌یافته نیز در دوره‌هایی از تاریخ اقتصادی خود مجبور به مقاوم‌سازی ساختارهای اقتصادی شدند، اداره کل راه و شهرسازی استان خراسان رضوی نیز در پی مقاوم‌سازی، آسیب‌زدایی و ترمیم ساختارها و نهادهای اقتصادی خود برآمده و در این خصوص به مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی خود توجه ویژه‌ای مبذول نماید. بدین منظور می‌تواند از نوآوری و تحقیق و توسعه و همچنین کارآفرینی داخلی بهره‌گیرد. در این زمینه باید برنامه ریزی جامع و مدونی انجام شود تا هم زمینه تحقیق و توسعه فراهم شود و فرآیند تخصیص بودجه برای این کار اصلاح و تسهیل شده و زمینه‌های کارکردی آن نیز مورد توجه قرار گیرد و هم تدابیری اندیشیده شود که متخصصان و استعدادهای برتر در داخل کشور جذب شوند و امکاناتی در اختیارشان قرار گیرد تا رغبت این افراد برای فعالیت در داخل سازمان افزایش یابد.

در پایان ذکر این نکته ضروری است که تعدادی از محدودیت‌های تحقیق ممکن است قابل کنترل و توسط محقق جهت حذف یا کاهش اثر آنها تدابیری اندیشیده شود و تعدادی دیگر نیز می‌تواند غیر قابل کنترل باشد (قلمکاری، ۱۳۹۳). در این میان مهم‌ترین محدودیتی که محقق در مقاله حاضر با آن مواجه شد را می‌توان اینگونه بیان داشت که: در هنگام پاسخگویی، مصاحبه‌شوندگان علی‌رغم داشتن اطمینان به محرمانه بودن پاسخ‌ها، با توجه به حساسیت موضوع اقتصاد مقاومتی زمانی که تصور می‌کردند پاسخ واقعی با شرایط فعلی جامعه همخوانی ندارد، با شیوه محافظه‌کارانه‌ای پاسخ داده و سعی نمودند پاسخ‌هایشان را به گونه‌ای بیان دارند که با تفکرات اکثریت جامعه همخوانی داشته باشد. با در نظر داشتن این موضوع و نوع روش تحقیق بکار رفته در پژوهش حاضر، از این لحاظ ممکن است نتایج مورد تردید قرار گیرد. بنابراین تعمیم نتایج به سایر ادارات بهتر است با احتیاط انجام گیرد. در این راستا به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که جهت بررسی موضوع تحقیق حاضر با روش دلفی اقدام نمایند.

فهرست منابع

- ۱- ایبلی، خدایار. حیات، علی اصغر. یوزباشی، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی دانشگاه شرکت ملی نفت ایران. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۹(۵): ۱۶۰-۱۳۱.
- ۲- ارجمندی نژاد، آفاق. (۱۳۹۵). طراحی و تدوین الگوی بهره‌وری منابع انسانی در بستر اسلامی (مورد مطالعه: سازمان شهرداری مشهد). پایان‌نامه دکترای تخصصی (PhD)، زاهدان، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- ۳- افروزنیا، علی؛ توکلی، عبدالله. (۱۳۹۸). بررسی تطبیقی بهره‌وری نیروی کار در ایران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۸(۴): ۱۲۶-۱۰۵.
- ۴- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۳). اخلاقیات و مدیریت به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۱۱(۴۱.۴۲): ۱۲-۱.
- ۵- آجیلی، هادی. (۱۳۹۲). اقتصاد مقاومتی در نظام اقتصاد سیاسی جهانی، *فصلنامه تخصصی علوم سیاسی*، ۹(۲۴): ۸۷-۱۰۵.
- ۶- آقائی، رضا؛ آقائی، میلاد؛ آقائی، اصغر. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با استفاده از مدل BSC. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۷(۴): ۴۸-۲۷.
- ۷- باقرزاده، حسن. علوی‌وفا، سعید. (۱۳۹۳). طراحی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی رسانه ملی. *رسانه*، ۱(۱۲۵): (پیاپی ۹۴)، ۶۰-۴۱.
- ۸- باقری، حسین؛ باقری، عبدالرضا (۱۳۹۲). *راهکارهای پیاده‌سازی اقتصاد مقاومتی (با تاکید بر بعد اقتصادی)*. کنفرانس بین‌المللی اقتصاد در شرایط تحریم، شرکت تحقیقی طرود شمال، بابلسر.
- ۹- بدیع‌زاده، علی؛ رضایی‌فر، غلامرضا. (۱۳۹۴). مدل ساختارعلیت منابع انسانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی و تعهد سازمانی در صنعت آب و فاضلاب. *مدیریت توسعه و تحول*، ۱۳۹۴(۲۰): ۷۳-۶۷.
- ۱۰- برادران، وحید. ولیجانی، مریم. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی شرق تهران). *پژوهشنامه مالیات*، ۲۹ (پیاپی ۷۷): ۱۸۴-۱۶۵.
- ۱۱- برنامه جامع بهره‌وری کشور، «مصوب ۹۴/۵/۲۵ هیات وزیران». (۱۳۹۴). *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، ۱۸۳، مردادماه: ۴-۱۸.

- ۱۲- جعفری، امیر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا. (۱۳۹۶). شناسایی مولفه‌های موثر بر بهره‌وری کارکنان در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. *مجله طب نظامی*، ۱۹(۳): ۲۳۴-۲۳۴.
- ۱۳- جلالی‌فرهانی، مجید. فریدونی، مسعود. ظفری، رویا. (۱۳۹۶). ارائه مدل تبیین تاثیر فرهنگ سازمانی بر یادگیری سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۴(۱۳): ۴۸-۴۱.
- ۱۴- جواهری، سعید. (۱۳۹۶). طراحی مدل مدیریت دانش به منظور ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در شرایط اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: شهرداری تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مهندسی صنایع، دانشگاه پیام نور مرکز تهران شمال، تهران.
- ۱۵- حسینی؛ سیداحمد؛ کدخدایی، سلمان؛ طولابی، مجید. (۱۳۹۵). رتبه بندی عوامل موثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک ANP (مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان شرکت سیمان شهرستان درود). *مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*، ۱۰(۳۷): ۵۰-۲۹.
- ۱۶- حسینی، الهه؛ کلاته سیفری، معصومه؛ لطفی یامچی؛ خدیجه. (۱۳۹۶). مدل ساختاری تأثیر مدیریت استعداد بر بهره‌وری نیروی انسانی و نوآوری در سازمان‌های ورزشی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی). *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۱): ۴۸-۳۵.
- ۱۷- حمیدیان پور، فخریه و زاهدی، فاطمه و کریم زاده، نسیم. (۱۳۹۷). *بررسی تاثیر اخلاق کسب و کار بر بهره‌وری نیروی انسانی*. پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
- ۱۸- حمیدی‌بیناباج (۱۳۹۶) طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری کارکنان با توجه به نقش سرمایه روانشناختی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۹(۱): ۴۷-۲۹.
- ۱۹- دانابی فرد، حسن؛ امامی، سیدمجتبی. (۱۳۸۶). استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه پردازی داده بنیاد. *اندیشه مدیریت*، ۱(۲): ۹۷-۶۹.
- ۲۰- دانیالی ده حوض، محمود؛ علامه، سید محسن؛ منصوری، حسین. (۱۳۹۲). بررسی و شناخت عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آنها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه. *مدیریت بهره‌وری*، سال ۷(۲۷): ۸۰-۵۱.
- ۲۱- راستگو، سمانه. (۱۳۹۳). طراحی مدل مفهومی بهره‌وری نیروی انسانی. طراحی مدل مفهومی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- ۲۲- رضایی، علی (۱۳۹۶). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان، *صنعت حمل و نقل دریایی*، ۳(۲): ۶۵-۶۱.

- ۲۳- سازمان ملی بهره‌وری ایران. (۱۳۹۴). برنامه جامع بهره‌وری کشور، قابل دسترس در: <http://www.nipo.gov.ir> (تاریخ ۱۰ مرداد ۱۳۹۸)
- ۲۴- سلاجقه، سنجر، ریحانی، یساولی، عبدالله. (۱۳۹۵). طراحی مدل بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی با روش دلفی. اولین کنفرانس ملی تحول و نوآوری سازمانی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد.
- ۲۵- سهرابی، شهلا؛ کشاورز افشار، رحمان. (۱۳۹۵). رابطه اخلاق کاری با بهره‌وری نیروی انسانی. کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، تهران.
- ۲۶- شاپوریان، مژگان؛ درویش زاده، حسین علی. (۱۳۹۴). اقتصاد مقاومتی و بهره‌وری نیروی انسانی. چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران، شرکت خدمات برتر.
- ۲۷- شجاعی، سید سعید؛ جمالی، غلامرضا؛ منطقی، نیکزاد. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۸(۲): ۱۶۱-۱۸۱.
- ۲۸- شمس، فاطمه؛ اوغر، احسان؛ قربانعلی، مهران. (۱۳۹۵). بهره‌وری نیروی انسانی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی. دهمین کنگره پیشگامان پیشرفت، تهران.
- ۲۹- شیروانی، علیرضا؛ سی سختی، فرزاد. (۱۳۹۱). بررسی نقش اخلاق کار بر رفتار سازمانی مثبت بر مبنای مدل فرد لوتانز (CHOSE) (مطالعه موردی گروه ۲۲ توپخانه شهرضا). مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۶(۲۳): ۹۳-۷۳.
- ۳۰- صادقی، سارا؛ دهقان، رضا. (۱۳۹۷). مدیریت استعداد و بهره‌وری دانشگاران سازمان؛ دو مقوله مهم در تحقق اقتصاد مقاومتی. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاجکستان، مؤسسه آموزش عالی تاجکستان.
- ۳۱- عباس آباد عربی، احسان؛ باباییان پور، مرضیه؛ فکری، رکسانا (۱۳۹۳). مدل مفهومی اقتصاد مقاومتی با تأکید بر الگوی چابکی سازمانها، راهبرد، ۲۳(۷۳): ۷۹-۱۰۰.
- ۳۲- فلاح، علی؛ مهاجری، شراره؛ عظیمی پور، بنت الهدی (۱۳۹۳). بهره‌وری نیروی انسانی و اقتصاد مقاومتی. کنفرانس ملی علوم مهندسی، ایده‌های نو (۸)، تنکابن، موسسه آموزش عالی آیندگان تنکابن.
- ۳۳- قلمکاری، مهان. (۱۳۹۳). رابطه مدیریت دانش با کارآفرینی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور تهران جنوب، تهران.
- ۳۴- کاظمی، مصطفی؛ حسینی رباط، سیده منصوره؛ هوشیار، وجیهه. (۱۳۹۰). کتاب جامع بهره‌وری نیروی انسانی، مشهد: مرنديز.

- ۳۵- کولیوند، پیرحسین. (۱۳۹۶). نوآوری و بهره‌وری راه گشای بازدهی منابع انسانی. علوم اعصاب شفای خاتم، ۵(۱) (ضمیمه ۱): ۶۰-۵۴.
- ۳۶- کیانی (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر بهره‌وری سازمان با استفاده از مدل دیماتل. مدیریت بهره‌وری، ۹(۳۵): ۱۱۱-۱۳۰.
- ۳۷- گلرد، پروانه؛ حیدری، مجتبی. (۱۳۹۵). تاثیر مدیریت توسعه منابع انسانی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی. فرایند نو، ۱۱(۵۶): ۱۴۸-۱۴۳.
- ۳۸- منصوریان، یزدان (۱۳۸۵). *گراندد تئوری (نظریه زمینہ ای)*. همایش چالش‌های علم اطلاعات در دانشگاه اصفهان، اصفهان.
- ۳۹- نجفی زنگنه، سعید؛ شمس قارنه، ناصر؛ نبویه، سید علیرضا؛ اشراق نیا جهرمی، عبدالحمید. (۱۳۹۵). بهبود بهره‌وری نیروی انسانی تعمیرگاه با در نظر گرفتن قابلیت اطمینان سیستم مطالعه موردی سامانه اتوبوس رانی تندرو تهران (BRT)، صنعت برق ایران، ۵(۱۰).
- 40- Arulrajah, Anton. (2017). Productivity and Quality Management through Human Resource Management: A Systematic Review. *Anthony pillai*, Review 6.
- 41- Ebrahimi Naeed, E., (2014). Identifying and prioritizing effective factors on productivity of human resources by usig AHP, *Omega Journal of Scientific Research*, (ISSN: 2383-0166).
- 42- Hafez, S. M., Aziz, R. F., Morgan, E. S., Abdullah, M. M., & Ahmed, E. K. (2014), Critical factors affecting construction labor productivity in Egypt. *American Journal of Civil Engineering*, 2(2), 35-40.
- 43- <https://www.undp.org/>, 2016
- 44- Kale, J.R., et al., Outside employment opportunities, employee productivity, and debt discipline, *J. Corp. Finance* (2016).
- 45- Strauss, Anselm L., & Corbin, Juliet. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, 2nd Ed., Sage.

