

## تأثیر ویژگی های نگرشی کارکنان بهره ور بر میزان اجرای اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: اداره های ورزش و جوانان خراسان جنوبی)

سمیه تربتیان مشهدی<sup>۱</sup>

حمدالله منظری توکلی<sup>۲</sup>

سنجر سلاجقه<sup>۳</sup>

محمد جلال کمالی<sup>۴</sup>

سمیرا اکبری<sup>۵</sup>



10.22034/SSYS.2022.1819.2293

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۲/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۴/۵

امروزه اقتصاد مقاومتی به مسئله ای مهم در کشور تبدیل شده است که نقش بهره‌وری نیروی انسانی در تحقق آن غیرقابل انکار است. بهره‌وری نیروی انسانی نیز خود تحت تأثیر عوامل بسیاری است که یکی از آن‌ها، ویژگی های نگرشی است. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر ویژگی های نگرشی کارکنان بهره‌ور بر میزان اجرای اقتصاد مقاومتی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی بود. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی بود که با استفاده از روش پیمایشی انجام گردید. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی آن به تأیید متخصصان و اساتید حوزه موضوعی مربوطه رسید و پایایی آن نیز با استفاده از روش تعیین ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

یافته های پژوهش نشان داد که اجرای اقتصاد مقاومتی توسط دو متغیر خلاقیت و نگرش مثبت قابل تبیین و پیش بینی می‌باشد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که خلاقیت و نگرش مثبت در اجرای اقتصاد مقاومتی موثرند. **واژگان کلیدی:** خلاقیت، نگرش مثبت، اقتصاد مقاومتی، ادارات ورزش و جوانان و خراسان جنوبی.

E-mail: H-manzari33@yahoo.com

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

۲. استادیار، گروه روانشناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)

۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

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

۵. کارشناس ارشد، مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

## مقدمه

امروزه رشد و پیشرفت خاص و شتابنده اقتصادی ایران به عنوان کشوری که چشم بسیاری از ملت های منطقه به وضعیت و شرایط آن دوخته شده، مسئله مهمی در نگاه بین المللی است و بالندگی اقتصادی ایران اسلامی می تواند در نگاه ملت های مسلمان منطقه به شکل گیری الگویی برآمده از اسلام در رفع معضلات اقتصادی منجر شود. در حقیقت اقتصاد مقاومتی در اینجا وسیله ای است برای یک الگوسازی جهانی (مرکز آموزش و پژوهش جهاد دانشگاهی سمنان، ۱۳۹۴).

از آنجا که اقتصاد مقاومتی در واقع یک نگرش اقتصادی است و می تواند یک نسخه همه جانبه در شرایط تحریم و پس از آن باشد، پرداختن به آن، ارائه مفاهیم و تبیین راهبردها و الزامات اساسی این نگرش می تواند به مقاوم سازی ساختارهای فرسوده و ناکارآمد موجود اقتصاد پیروان (موسوی و قربانی، ۱۳۹۷). در همین راستا، مدتی است که «نظریه اقتصاد مقاومتی» توسط مقام معظم رهبری مطرح شده است. پرداختن به این موضوع به دلایل مختلف امری مهم و ضروری است. از یک طرف دشمنان ملت ایران تلاش دارند تا نسبت به درهم ریختگی اقتصاد ایران اقدام کنند و از ناحیه اقتصاد، ضرباتی را به ملت شریف ایران اسلامی وارد نمایند و از طرف دیگر مقاومت در اقتصاد نسخه ای کارساز برای عبور از این مرحله است (قلیچ و همکار، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، موضوع اقتصاد مقاومتی موضوعی نسبتاً بدیع، جدید و بکر است که تجربه منتشر شده مکتوب چندانی در مورد آن وجود ندارد و قاعده تاً باید جوانب آن بررسی و مورد توجه قرار گیرد. از منظری دیگر برای کشور جمهوری اسلامی ایران که مصمم است اقتصاد تک محصولی و مبتنی بر درآمد نفت را متحول نماید و به سمت عدم وابستگی به نفت حرکت کند، موضوع اقتصاد مقاومتی یک راهکار و نقشه راه سازنده است، چراکه امروزه از لحاظ اقتصادی در شرایط موجود نمی توان با سازوکار و روش های گذشته شرایط کنونی کشور را اداره کرد. بنابراین اقتصاد مقاومتی که در واقع بهره بری حداکثری از منابع است، با تربیت منابع انسانی کارآمد و حمایت همه جانبه از تولید ملی و کار و سرمایه ایرانی، از تأثیر تحریم بر حوزه تولید در بخش های مختلف اقتصاد می کاهد و می تواند کشور را در زمینه تولید محصولات به خودکفایی برساند (جعفرزاده و حبیبی، ۱۳۹۱). لذا با توجه به لزوم بهره بری حداکثری از حداقل منابع در حرکت به سمت اقتصاد مقاومتی و جایگاه ویژه منابع انسانی در حوزه تولید که می توان آن را به نوعی مرکز ثقل اقتصاد مقاومتی دانست، شایسته و بایسته است به شناخت و ویژگی های کارکنان بهره ور و راهکارهای استفاده بهینه از ظرفیت های نیروی کار در جهت تحقق اهداف یک اقتصاد مقاوم پرداخته شود.

با توجه به اینکه منابع انسانی مهمترین رکن هر نظامی محسوب می شود که می تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند، استفاده صحیح از نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه حائز اهمیت است. به عبارت دیگر، می توان گفت که انسان ها هم هدف توسعه و هم عامل آن محسوب می شوند و تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه اداره و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی دارد (رتوفی مرام، ۱۳۹۴).

بهره‌وری می‌تواند بیشترین استفاده از کمترین امکانات و منابع مادی و معنوی در راه رسیدن به رشد و شکوفایی همه‌جانبه زندگی انسان باشد. نیروی انسانی از جمله این منابع مادی است که عواملی از قبیل ارزش‌ها، رفتارها، هنجارها و غیره که از آن‌ها به‌عنوان منابع معنوی یاد می‌کنند، بر عملکرد نیروی انسانی در فرایند تولید، تأثیرگذار است که اگرچه میزان این تأثیر از لحاظ کمی قابل اندازه‌گیری نیست، ولی نمی‌توان از اثرات مستقیم و غیرمستقیم آن بر بهره‌وری نیروی کار چشم‌پوشی کرد (بافکار، ۱۳۹۳).

مردم در اقتصاد کشور، افزایش بهره‌وری، ایجاد فرصت‌های سرمایه‌گذاری، افزایش تولید داخلی، مدیریت مصرف و افزایش ارزش افزوده را به‌عنوان اهداف اصلی اقتصاد مقاومتی در نظر می‌گیرند. لذا از سرمایه انسانی به‌عنوان ظرفیت کشور برای تحقق اقتصاد مقاومتی تعبیر می‌شود (انصاری، ۱۳۹۵).

در این میان می‌توان ادعا کرد که هنوز جایگاه کلیدی و نقش راهبردی مدیریت منابع انسانی در افزایش بهره‌وری و کارایی سازمانی، ایجاد تعهد و دلبستگی شغلی و تعالی عملکرد کارکنان برای بسیاری از دست‌اندرکاران اجرایی مشخص نشده و نیاز به داشتن چنین واحدی در سازمان به‌نشد است. گواه این ادعا، میزان کم سرمایه‌گذاری و تلاشی است که از سوی سازمان‌ها برای طراحی، تدوین و به‌کارگیری نظام‌های توسعه منابع انسانی و اجرایی کردن راهبردهای توسعه قابلیت‌های کارکنان انجام می‌گیرد. اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمان‌های پیشرو در هزاره جدید، تنها از طریق به‌کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت‌های کارکنان می‌توانند پاسخگوی نیازهای سازمان آن‌هم با سرعت و انعطاف بیشتری باشند (خاکی، ۱۳۸۶).

بهره‌وری سازمان‌ها را قادر می‌سازد که رقابت‌های بین‌المللی، رشد و مشارکت ارزشمند اجتماعی را توسعه دهند و مجموع این عامل‌ها در نهایت به رشد اقتصادی یک ملت منجر می‌شود (احمدی، ۱۳۹۴). بهره‌وری پایین نشان می‌دهد که سازمان منابع خود را هدر می‌دهد که در این صورت سازمان و جامعه نمی‌تواند به توانمندی‌های لازم در توسعه اقتصاد برسد (رانا، ۲۰۰۲). بهره‌وری، مفهومی انسانی است و خیلی نمی‌توان آن را مفهومی مکانیکی در نظر گرفت. بهره‌وری یعنی اینکه انسان‌ها در یک جامعه تصمیم بگیرند منابع را اتلاف نکنند، درست مصرف نمایند و وجدان کاری داشته باشند. بنابراین، در درجه نخست یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که هم‌اکنون موجود است، بهبود بخشد. بهره‌وری مبتنی بر این باور است که انسان (نیروی کار) می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج بهتر از پیش به انجام برساند (یوزنجانی و دیگران، ۲۰۱۰). به نظر می‌رسد اگر بخواهیم بحث باور و نگرش کارکنان را به موضوع بهره‌وری در اقتصاد مقاومتی مرتبط کنیم باید بگویم ارتقای بهره‌وری و رسیدن به اقتصاد مقاومتی، متاثر از توانمندی‌های کارکنانی است که اشتیاق وصول به بهره‌وری را دارند و تمام کوشش‌هایشان در راستای همین دیدگاه فکری، تمایل و اشتیاق است (احمدی، ۱۳۹۴).

از طرفی باید این مهم را نیز مد نظر داشت که منابع انسانی پایه و اساس ثروت ملل است، نه پول، درآمد یا منابع فیزیکی و حتی طبیعی. سرمایه و منابع طبیعی عوامل منفعل تولید هستند و نیروی انسانی به‌طور

• تاثیر ویژگی های نگرشی کارکنان بهره ر بر میزان اجرای اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: اداره های ورزش و جوانان خراسان جنوبی)

فعال سرمایه را انباشت می کند و منابع طبیعی را به کار می گیرد. علاوه بر آن، نیروی انسانی نهادهای سیاسی، اجتماعی و اقتصادی را بنا می کند و توسعه را پایه گذاری می نماید. روشن است که اگر کشوری نتواند به توسعه و استفاده بهینه از نیروی انسانی خود بپردازد، قادر به توسعه هیچ چیز دیگری نیز نخواهد بود.

اداره ورزش و جوانان نهادی است که به دلیل جایگاه ویژه الزامات ارزشی، فرهنگی و ویژگی های خاص هر کشور در پیاده سازی مجموعه سیاست های اقتصاد مقاومتی، می تواند نقشی کلیدی را به عهده بگیرد و شایسته است مورد توجه بیشتری واقع شود. بر اساس سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی ابلاغ شده، وزارت ورزش و جوانان موظف است نقشه راه را برای پیاده سازی سیاست های یادشده تدوین و در به کار بستن آن ها در محیط درونی اداره های ورزش و جوانان، تلاش کند. برای دستیابی به این هدف نخست لازم است راه هایی برای جبران کاستی در اعتبارات دولتی به عنوان یکی از پیامدهای بحران اقتصادی بیابد و با بهبود سطح کارایی در استفاده از منابع، به ویژه نیروی انسانی در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی گام بردارد.

سال ۱۳۹۶ در حالی از سوی مقام معظم رهبری به نام «اقتصاد مقاومتی؛ تولید و اشتغال» نامگذاری شد که مانند تمامی حوزه ها، این شعار نیاز روز ورزش بود و تحقق آن در حوزه های مختلف ورزش کشورمان ضروری به نظر می رسید. در واقع، در شرایطی که ضرورت این مسئله هنوز برای سیستم مدیریتی ورزش کشور تبیین نشده است و مسئولان بخش های مختلف مدیریتی ورزش هنوز به اهمیت این موضوع پی نبرده اند، امسال نیز به نام «تولید، پشتیبانی ها و مانع زدایی ها» نامگذاری شده و انتظار می رود در این راستا ورزش ایران با توجه به اینکه طیف گسترده ای از جامعه را در بر می گیرد، ظرفیت ها و قابلیت های زیادی را برای تحقق مطالبه رهبر انقلاب به کار گیرد.

احمری و رحیم پور (۲۰۱۵) رهنمود برای گفتمان اقتصاد مقاومتی را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که دیدگاه ما در مورد اقتصاد یک نوع از اقتصاد اسلامی است؛ این ریشه در مسائل اقتصادی و مالی، معیشت و معنویت در یک مکتب توحیدی در یک الگوی خاص برای تفسیر و پیروی دارد. اسدی (۲۰۱۴) در مقاله ای با عنوان «نظام اسلامی؛ یک مدل کامل برای اقتصاد مقاومتی»، از راه حل مناسب برای خنثی سازی تحریم ها علیه ایران پرسید. طالبیان و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود تاثیر اقتصاد مقاومتی بر بهره وری کارکنان و خلاقیت و نوآوری کارکنان در مدارس شهرک های سازمانی را بررسی کردند. شفیعا و همکاران در پژوهشی با عنوان «طراحی یک مدل مبتنی بر توسعه منابع انسانی برای اقتصاد مقاومتی» مدل مفهومی تحقیق برای پیاده سازی مفاهیم اقتصاد مقاومتی را ارائه دادند. محمدی سیاه بومی و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی تحقق اقتصاد مقاومتی با استفاده از راهبرد مدیریت جهادی در سازمان تامین اجتماعی استان اصفهان پرداختند. سلطانی فر (۱۳۹۶) فراوانی بازنمایی گزاره های استخراج شده از سیاست های ابلاغی اقتصاد مقاومتی به صورت تفکیک شده در خبرگزاری ها و وبسایت های خبری را مورد بررسی قرار داد. عباس آبادی عربی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان «مدل مفهومی اقتصاد مقاومتی با تاکید بر الگوی چابکی سازمان ها» مولفه های اقتصاد مقاومتی را با توجه به ابعاد چابکی در سازمان بیان کرد و نتیجه گرفت که این مؤلفه ها در بعد نیروی

انسانی می‌توانند توانمندسازی نیروی کار از لحاظ ارتقای آموزش، مهارت، خلاقیت و همچنین تقویت فرهنگ جهادی از طریق استفاده از توانایی کارکنان برای مواجهه با تغییرات در بازار متلاطم و کارکنان مطلع، شایسته، توانا و انعطاف‌پذیر شناسایی نمایند. گلی‌زاده (۱۳۹۲) و خانباشی (۱۳۹۴) تحقیقاتی در زمینه نقش و جایگاه سرمایه‌های انسانی کشور در تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی به انجام رساندند.

با توجه به این مطالعات و نیز از آنجاکه افزایش و رشد بهره‌وری یکی از اساسی‌ترین راه‌های دستیابی به تولید بیشتر و به دنبال آن تامین رفاه و بهزیستی افراد در جوامع است، شناخت عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری از آرمان‌های اصلی محققان و پژوهشگران در این زمینه بوده و هست (مهراییان و دیگران، ۱۳۹۰). یافته‌های محققان در سال ۱۳۹۵ بیان می‌دارد که برای به حداقل رساندن آسیب‌پذیری اقتصاد، رویکرد اقتصاد مقاومتی موجب تقویت فرهنگ جهادی در راستای حمایت از اقتصاد داخلی و تولید ملی است. اهمیت سرمایه‌های انسانی و بهره‌وری نیروی کار کشور در تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی ضرورت دارد. همانطور که در تحقیق خانباشی و بستان منش (۱۳۹۴) با عنوان «سهم سرمایه‌های انسانی و نیروی کار در تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی» بیان می‌شود: اقتصاد مقاومتی، نقشه راهی برای تحقق یک اقتصاد شکوفا، مترقی و خودکفا در جهت نیل به آرمان‌های بلند ملی است. این رویکرد ضمن تکیه بر توانمندی‌ها و ظرفیت‌های درونی کشور و نگاه مبتنی بر دانش به مسائل، تعامل صحیح با جهان خارج را نیز دنبال می‌کند؛ یعنی رویکردی درون‌زا و برون‌نگر را در پیش می‌گیرد، اما مؤلفه‌های اقتصادی و فناورانه، ارتباط تنگاتنگی با ساخت‌های فرهنگی جامعه دارند. می‌توان گفت که نحوه تولید، توزیع و مصرف اغلب با نگرش و فرهنگ اجتماعی در ارتباط است. از این رو، تحقق اقتصاد مقاومتی افزون بر نگاه اقتصادی، نیازمند توجه به پیش‌شرط‌های فرهنگی، اجتماعی و انسانی آن است. با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی تکامل یافته است، چراکه پیشرفت فناوری بدون تحولات نیرو، فاقد کارایی است. در عصر حاضر دیگر تزریق منابع مالی به‌عنوان عامل اصلی توسعه به شمار نمی‌آید، بلکه تحولات و بهره‌وری نیروی انسانی با رشد خود سبب ارتقای سازمان‌ها و به تبع آن توسعه نظام‌های اقتصادی در جهان می‌شوند؛ به طوری که سرمایه‌های انسانی میزان سرمایه‌های مادی را تعیین می‌کنند. بخش‌های اقتصادی در سرفلحه فعالیت‌های خود توجه زیادی به کیفیت و کارایی نیروی کار به دلیل آثار و نتایج سودمند آن دارند و با توجه به این که هدف اصلی یافتن راه‌های بهبود بهره‌وری است، در نخستین مرحله باید از سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی شروع کرد. تغییر شرایط سازمان‌ها منجر به تغییر در نگرش آنها به منابع انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان به‌عنوان سرمایه‌های سازمان به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده‌اند. بنابراین داشتن مهارت‌های رهبری برای مدیران کافی نیست و برای دستیابی به این ویژگی‌ها، کارکنان نیز به روش‌های خودراهبردی نیازمندند (چووا و لینگر، ۲۰۰۶). بنابراین، سازمان باید مهمترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی منابع انسانی را توانمند کند (ارگنلی و همکاران، ۲۰۰۷). در واقع، می‌توان اذعان نمود که بدون افراد کارآمد دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن می‌باشد. منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی، بالندگی یا

شکست و نابودی سازمان‌ها دارند (شپیرا و زمک ۲۰۱۴).

اطلاع مدیران منابع انسانی از توانمندسازی به‌عنوان ابزاری برای افزایش رضایتمندی کارکنان، اهمیت حیاتی دارد و بهره‌وری و اثربخشی بیشتری را سبب می‌شود (استاور و کاستی، ۲۰۰۵). رهام (۲۰۰۹) در پژوهشی که در اروپا در مورد سلامت و بهره‌وری مدیریت انجام داد به این نتیجه رسید که سبک زندگی کاری به‌عنوان یک عامل روان‌شناختی در محیط کار می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری کارکنان شود. مهانتی (۲۰۰۹) در مقاله خود با عنوان «اثر نگرش مثبت بر شادی و دستمزدها» بیان می‌دارد کارکنانی که نگرش مثبت دارند، خوشحال‌تر هستند و در دریافت دستمزد بیشتر موفق‌تر می‌باشند. پژوهش‌های شیلا و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد که برای کارکنان اشتغال در فضایی که سلامت، ابتکار و خلاقیت مورد توجه قرار می‌گیرد، به حتم انگیزه و اشتیاق بیشتری برای انجام وظایف شغلی ایجاد می‌شود و ادراک و آگاهی کارکنان از محیط و پرورش قدرت ابتکار و خلاقیت آن‌ها رابطه مثبتی با کارایی و بالا بردن راندمان کار و بهره‌وری آنها دارد.

در بیان مبانی نظری، به‌طورکلی اقتصاد مقاومتی روشی است که یک کشور تحریم شده برای مقابله با تحریم‌ها و فشارها اجرا می‌کند. اقتصاد مقاومتی یک نظام اقتصادی است که هماهنگ با سیاست‌های کلان سیاسی و امنیتی نظام و برای مقابله و مقاومت در برابر اقدامات تخریبی شکل می‌گیرد تا بتواند در برابر فشار و ضربات اقتصادی تحریم‌ها و توطئه‌های گوناگون اقتصادی تاب بیاورد. (زرگرانی و همکار، ۱۳۹۴). در واقع، اقتصاد مقاومتی فضایی برای مواجهه‌شدن با اقتصاد وابسته و مصرف‌گرایی است (رنجبر اردکانی، ۱۳۹۶).

اقتصاد مقاومتی اقتصادی است که انسان، محور توسعه آن می‌باشد (قاسمی، ۲۰۱۱). عوامل مرتبط با اقتصاد مقاومتی شامل نوآوری و به‌کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت است. در واقع، به پیاده ساختن ایده ناشی از خلاقیت که به‌صورت یک محصول یا خدمات تازه ارائه شود، «نوآوری» گویند. نوآوری با ایده‌پردازی و اختراع تفاوت دارد. اختراع به معنای «پدیدآوردن محصول جدید» است، اما نوآوری فراتر از آن است و به معنای «معرفی محصولی تازه» است که با ابداع و عرضه صورت می‌گیرد. امروزه نوآوری، از مهم‌ترین عوامل رشد اقتصادی به‌شمار می‌رود. در واقع، کارافرینی و خلاقیت به دلیل متکی بودن به نیروی انسانی، امکانات موجود و بهره‌مندی کامل از آن، بهتر از دیگر زمینه‌های اقتصادی می‌تواند در پیشبرد اقتصاد مقاومتی موثر باشد (رنجبر اردکانی، ۱۳۹۶).

اصلاح الگوی مصرف عبارت است از: نهادینه کردن روش صحیح و مناسب استفاده از منابع مادی و غیرمادی کشور به‌صورتی که باعث ارتقای شاخص‌های زندگی مردم و کاهش هزینه‌ها شود. چگونه مصرف کردن، چه چیز مصرف کردن، شناسایی نیازهای واقعی و رعایت اعتدال و صرفه‌جویی در بهره‌برداری از امکانات و منابع موضوع اصلی الگوی صحیح مصرف می‌باشد. عملکرد جهادی شامل فرهنگ و ارزش‌های جهادی برخاسته از اندیشه و باورهای مذهبی و انقلابی است. عمده ارزش‌های جهادی به عبارتی ارزش‌های دینی نیز شناخته می‌شدند- مثل اخلاص، ایثار، تعاون، تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف، مشورت، مشارکت و... (کلانتری، ۱۳۸۶).

انعطاف‌پذیری، توانایی سازگار بودن افکار و رفتار با تغییرات محیط و موقعیت‌ها به حساب می‌آید. بار - آن (۲۰۰۲) انعطاف‌پذیری را چنین تعریف کرده است: «توانایی سازگاری احساسات، اندیشه‌ها و رفتار شخص با شرایط و موقعیت‌های متغیر».

دانش‌بنیان شامل ترکیبی سیال از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و دانش تخصصی است که به صورت منسجم و یکپارچه چارچوبی را برای ارزیابی و کسب تجارب و اطلاعات جدید فراهم می‌آورد. این دانش از اذهان افراد سرچشمه می‌گیرد و توسط آنان به کار برده می‌شود. در داخل سازمان، این دانش نه تنها در مستندات و بانک‌های اطلاعاتی سازمان جای دارد، بلکه در تمام فعالیت‌ها، فرایندها، اقدامات و نرُم‌های سازمان جاری و ساری است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

اقتصاد دانش‌بنیان، به روش تولیدی گفته می‌شود که در آن از دانش برای ایجاد ارزش افزوده محسوس یا غیر محسوس استفاده می‌شود و بهره‌وری، مجموع اثربخشی و کارایی است. به عبارت دیگر، (اجرای درست کارها) کارایی + (انجام کار درست) اثربخشی = بهره‌وری می‌باشد.

نگرش، ارزشیابی یا برآوردی است که درباره شیء، فرد یا رویدادی صورت می‌گیرد. نگرش بازتابی از شیوه احساس فرد نسبت به یک چیز یا موضوع است. در منابع انسانی بر تعداد محدودی از نگرش‌ها در مورد شغل‌ها توجه می‌شود: رضایت شغلی که کار را معرف خود دانستن (درجه یا میزانی که شخص کار یا شغل خود را می‌شناسد و به صورتی فعال در آن مشارکت می‌کند) و تعهد سازمانی (شاخصی است از وفاداری فرد نسبت به سازمان و اینکه فرد سازمان را معرف خود بداند و به اصطلاح به وجود چنین سازمانی بر خود ببالد) (رایینز، ۱۳۸۵: ۴۵-۴۶). نگرش در زمینه‌سازی و شکل‌دهی به رفتارها، ایجاد انگیزش‌ها، ارضای نیازها و جهت‌دهی به گرایش‌ها تأثیری جدی دارد. هر نگرش نوعی موضع‌گیری قبلی برای انجام عمل مثبت یا منفی نسبت به اشخاص است و نقش جهت‌دهنده در تبدیل حالات روانی-عاطفی به حالات حرکتی ایفا می‌کند. از نظر روان‌شناسی، مفاهیم نگرش، تفکر قالبی و سطح آرزو از مفاهیم روانی-اجتماعی هستند که طرحی سازمان‌یافته از محرک‌ها ارائه می‌دهند. فرد تنها در سایه ارتباط با گروه است که می‌تواند به چنین سازمانی روانی مجهز شود (شرف‌الدین، ۱۳۸۸).

ویژگی‌های نگرشی کارکنان بهره‌ور، نگرش مثبت شامل نگرش مثبت به معنای ندیدن «زشتیها»، «نقص‌ها» و خوش‌بینی بسیار شدید غیرواقع‌بینانه نیست، بلکه به معنای درست دیدن «نقص‌ها» برای دستیابی به راه‌های «رفع» آنهاست. هل دادن عوامل منفی به قسمت آخر یا بیرونی ذهن و اندیشه و یک مبارزه است- چنین مبارزه‌ای را «دستیابی به نگرش مثبت» می‌نامند. آدمی آنگاه به رفع نقص و بهبود امور می‌اندیشد که بتواند به آن پدیده (سازمان) با دید مثبت نگاه کند. هرگاه فرد با تنفر، انزجار و بدبینی با امور روبه‌رو شود، جریان اندیشه سازنده را نسبت به آن موضوع از دست می‌دهد و فرآیند بهره‌وری دچار رکود خواهد شد (چاپمن، ۱۳۸۶). خلاقیت، ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان (بهبود عملکرد) می‌باشد. افزایش بهره‌وری هم افزایش تولیدات یا خدمات، کاهش هزینه‌ها، روش‌های بهتر و خدمات جدید

\* تاثیر ویژگی های نگرشی کارکنان بهره ور بر میزان اجرای اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: اداره های ورزش و جوانان خراسان جنوبی)

می باشد. چنان که ملاحظه می شود خلاقیت با بهره‌وری رابطه مستقیم دارد و موجب بالا رفتن سطح عملکرد در یک سازمان خواهد شد. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و بالطبع افزایش کارایی و بهره‌وری منابع انسانی و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد (خانه نوآوران، ۱۳۸۷).

نارضایتی (فرا تر جویی) خلاق و عدم رضایت خلاق، یعنی همواره از زاویه نقد وضع موجود پدیده‌ها را نگرستن و در جستجوی شکل برتر و بهتر آنها بر آمدن. نارضایتی خلاق نسبت به دستاوردهای زندگی باعث می‌شود تا ما همواره با خود شعار زیر را زمزمه کنیم و بر اساس آن عمل نماییم: «امروز بهتر از دیروز و فردا بهتر از امروز». این نگرش سه وجهی فرد را آماده می‌سازد که با ذهنی حساس و پرسشگر و مثبت اندیش، وضع موجود پدیده‌ها را نقد کند و با تکیه بر نقاط قوت مراتب و اشکال کامل تر پدیده‌ها را جستجو نماید (خاکی، ۱۳۸۶).

بهره‌وری بیشتر موجب رشد اقتصادی می‌شود و سطوح مختلفی دارد که همه افراد در ارتقای آن نقش دارند؛ یعنی می‌توانند با تفکر، ابداعات و نوآوری‌های خود موثر واقع گردند. با نگرش مثبت عامل انسانی، روحیه جهادی، تمایل به پیشرفت مستمر، خلاقیت و نوآوری، سپردن کار به افراد توانمند، متعهد، شایسته، خلاق و نوآور می‌توان به بهره‌وری رسید. بهره‌وری مترادف با پیشرفت است و ارتقای بهره‌وری بستر و زمینه تحقق اقتصاد مقاومتی را فراهم می‌کند که موجب اقتدار و پیروزی نظام اسلامی در تقابل با دشمنان می‌شود (دویستی، ۱۳۹۹).

در مقاله حاضر، با توجه به هدف، متغیر اجرای اقتصاد مقاومتی شامل حمایت از تولید داخلی، عملکرد جهادی، مدیریت مصرف، انعطاف‌پذیری، خلق و انتقال دانش و نوآوری به‌عنوان متغیر ملاک و متغیر ویژگی‌های کارکنان بهره‌ور شامل خلاقیت، نگرش مثبت و نارضایتی خلاق، به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شدند.

## روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر، از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ نحوه جمع‌آوری اطلاعات، یک تحقیق توصیفی غیرآزمایشی از نوع تحقیق همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بهره‌ور ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی به تعداد ۸۰ نفر بود که به دلیل کوچک بودن جامعه آماری به روش شمارش کامل در نظر گرفته شد و در مجموع ۷۵ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود. در این پژوهش محقق برای تعیین روایی صوری و مفهومی، از نظرات کارشناسان صاحب‌نظران و متخصصان به‌خصوص اساتید محترم راهنما و مشاور کمک گرفته است و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محقق را می‌سنجد.

برای بررسی پایایی طیف‌های مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاصل از این



آزمون با ضریب آلفای کرونباخ  $0/86$  نشان داد که طیف‌های مورد استفاده از پایایی بالایی برخوردارند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها چون تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با مقیاس‌های عددی مدنظر بود، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

قبل از بررسی فرضیه پژوهش لازم بود پیش فرض‌هایی مورد بررسی قرار گیرد. بدین منظور، جهت بررسی داده‌های پرت چند متغیری از آماره ماهالانوبیس استفاده شد. خصوصیت این آماره این است که اجازه استفاده از آزمون‌های آماری  $t$  و مربع کای را برای بررسی داده‌های پرت می‌دهد. در الگوی ارائه شده مفروضه داده‌های پرت چند متغیری با استفاده از آماره مذکور مورد بررسی قرار گرفت و از نمونه‌های موجود موردی برای حذف وجود نداشت. عدم هم خطی چندگانه نیز مورد بررسی قرار گرفت. متغیرهای پژوهش دارای عامل تورم واریانس کمتر از  $10$  بودند. بنابراین، مفروضه عدم هم خطی بین متغیرها رعایت شده است. بررسی مفروضه نرمال بودن داده‌ها از طریق آماره کولموگوروف-اسمیرنف<sup>۱</sup> (K-S) نرمال بودن مشاهدات مورد بررسی را نشان داد. بر اساس داده‌ها، در متغیرهای پژوهش سطح معناداری بزرگتر از  $0/05$  به دست آمد که نشان می‌دهد داده‌ها نرمال است. فرضیه استقلال خطاها آزمون دوربین<sup>۲</sup> - واتسون نیز در جدول ۱ نشان داد که خطاها ناهمبسته‌اند.

جدول ۱: بررسی استقلال خطاها (در ارتباط بین ویژگی‌های خلاقیت با خرده‌مقیاس‌های اقتصاد مقاومتی)

متغیر	آماره دوربین واتسون
نوآوری	۱/۵۷۵
خلق	۱/۷۲۴
انعطاف پذیری	۱/۲۷۹
مدیریت مصرف	۱/۶۷۹
عملکرد	۱/۵۴۰
تولید داخلی	۱/۵۵۵

در این بخش پایایی ابزار با سه شاخص ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی ارزیابی شد. سپس روایی همگرا با استفاده از متوسط واریانس استخراج شده<sup>۲</sup> تحلیل شد و روایی و اگر نیز به روش فورنل - لارکر بررسی شد.

1. Kolmogorov-Smirnov

2. Average Variance extract (AVE)

جدول ۲: بررسی شاخص های روایی و پایایی سازه تحقیق

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

بر اساس نتایج آزمون در جدول فوق میزان آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ است که ثبات درونی بالایی پرسشنامه را نشان می دهد. ضریب دیلون- گلد اشتاین یا پایایی ترکیبی، شاخص سازگاری درونی مدل اندازه گیری سازه ها می باشد. این ملاک، معیار مدرن تری است که PLS برای ارزیابی پایایی مدل گزارش می دهد؛ طی آن پایایی سازه نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه ها با یکدیگر محاسبه می گردد که باید بیشتر از ۰/۷ باشد (عباس آباد عربی و همکاران، ۱۳۹۳). مقادیر به دست آمده برای این شاخص ها نیز حاکی از پایایی قابل قبول در تحقیق حاضر می باشد. همچنین برای بررسی روایی همگرا از شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. مقادیر بالای ۰/۵ در این بخش قابل قبول است. طبق نتایج آزمون مدل از سوالات تحقیق در جدول فوق، روایی همگرای مدل اندازه گیری نیز قابل قبول بود.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون

آزمون معناداری رگرسیون	R <sup>2</sup>	R	p-value	t	β (استاندارد شده)	β	
p-value	F						
			۰/۰۰۰	۰/۳۸	۰/۲۲	۰/۰۸۴	(ضریب ثابت)
			۰/۵۹۶	۰/۵۳۲	۰/۰۳۹	۰/۰۲۱	نارضایتی خلاق
۰/۰۰۰	۲۶۶/۹۶۴	۰/۹۰۶	۰/۰۰۰	۴/۳۰۷	۰/۰۴۸	۰/۲۰۷	خلاقیت
			۰/۰۰۰	۲۷/۵۳	۰/۰۲۹	۰/۷۹۴	نگرش مثبت

با توجه به مقدار F و p-value مربوطه، نتیجه می شود که رگرسیون معنادار است. همچنین ضریب تعیین برابر ۰/۹۰۶ به دست آمد که بیانگر آن است که ۹۰/۶ درصد از تغییرات مربوط به اجرای اقتصاد مقاومتی توسط دو متغیر خلاقیت و نگرش مثبت قابل تبیین و توضیح می باشد. با توجه به ضرایب β به دست آمده، می توان رابطه بین متغیرهای مورد بررسی را به صورت زیر فرمول بندی نمود:

$$\text{(خلاقیت)} \times ۰/۲۰۷ + \text{(نگرش مثبت)} \times ۰/۷۹۴ + ۰/۰۸۴ = \text{اقتصاد مقاومتی}$$

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تاثیر ویژگی‌های نگرشی کارکنان بهره‌ور بر میزان اجرای اقتصاد مقاومتی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی بود. با توجه به نتایج به دست آمده، ۹۰/۶ درصد از تغییرات مربوط به اجرای اقتصاد مقاومتی توسط دو متغیر خلاقیت و نگرش مثبت قابل تبیین و توضیح بود. در این راستا می‌توان به تحقیقات فرهادی و همکاران (۱۳۹۳)، نیمان و عسکری (۱۳۹۱)، رهبر و همکاران (۱۳۹۳)، امیری پهرانی زاده و همکاران (۱۳۹۴)، نوروززاده و همکاران (۱۳۹۲)، خاوری (۱۳۹۵)، دانایی (۱۳۹۵)، زنگی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳) و جلیلی و همکاران (۱۳۹۶) اشاره نمود. در همه این مطالعات می‌توان نتیجه گرفت که در میان عمده‌روش‌های برنامه‌ریزی منابع انسانی، افزایش بهره‌وری نیروی کار یکی از عوامل موثر برای رسیدن به اهداف جهاد اقتصادی و افزایش تولید ملی است.

۳۶۱

در تبیین تاثیر مولفه خلاقیت بر اجرای اقتصاد مقاومتی می‌توان بیان داشت که خلاقیت یعنی ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان مثلا افزایش بهره‌وری یعنی افزایش تولیدات یا خدمات کاهش هزینه‌ها، روش‌های بهتر و خدمات جدید. چنان‌که ملاحظه می‌شود، خلاقیت با بهره‌وری رابطه مستقیم دارد و موجب بالا رفتن سطح عملکرد در یک سازمان خواهد شد. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و با تبع افزایش کارایی و بهره‌وری منابع انسانی و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد.

در پژوهش چادونسکی و همکاران (۲۰۰۶) با عنوان «خلاقیت و بهره‌وری در کشورهای پیشرفته» (مطالعه موردی: شرکت‌های صنعتی آرژانتین) با استفاده از داده‌های گردآوری شده در بین سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۱ چنین به دست آمد که افراد خلاق نسبت به افرادی که خلاق نیستند به سطح بالاتری از بهره‌وری دست پیدا می‌کنند. همچنین، شرکت‌های بزرگ توانایی بسیار بیشتری در انجام خلاقانه‌تر کارها و خلاق‌تر شدن دارند. پژوهش‌های شیلیا و همکاران (۲۰۱۱) نیز نشان داد که برای کارکنان اشتغال در فضایی که سلامت، ابتکار و خلاقیت مورد توجه قرار می‌گیرد، به حتم انگیزه و اشتیاق بیشتر برای انجام وظایف شغلی ایجاد می‌کند و ادراک و آگاهی کارکنان از محیط و پرورش قدرت ابتکار و خلاقیت آن‌ها رابطه مثبتی با کارایی و بالا بردن بازده کار و بهره‌وری آنها دارد.

بابادی و همکاران (۲۰۱۴) هم در پژوهشی با عنوان «خلاقیت و نوآوری سازمان و ارتباط آن با بهره‌وری سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که خلاقیت و نوآوری سازمان و ارتباط آن با بهره‌وری سازمانی برخی از ابعاد محیط کاری منشا خلاقیت و مایه افزایش بهره‌وری است و نیز آموزش خلاقیت باعث افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود.

این بخش از یافته‌ها یعنی تاثیر مولفه خلاقیت بر اجرای اقتصاد مقاومتی با نتایج پژوهش‌های ایمانی و همکاران (۲۰۱۵)، صحت و همکاران (۲۰۱۲)، حاج کریمی (۲۰۰۸)، حقیقت‌جو و همکاران (۲۰۰۷)، فریدونی و همکاران (۲۰۱۴) و احمدی (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

طبق نتایج به دست آمده، متغیر نگرش مثبت نیز بر اجرای اقتصاد مقاومتی تاثیر مثبت دارد. بررسی ها نشان داده است که هرگاه فرد با تنفر، انزجار و بدبینی با امور روبه رو شود، جریان اندیشه سازنده را نسبت به آن موضوع از دست می دهد و فرآیند بهره‌وری دچار رکود خواهد شد (چاپمن، ۱۳۸۶، ۲۰). در این راستا می توان به تحقیقات مهانتی (۲۰۰۹) اشاره نمود. همچنین نگرش های مثبت کاری کارکنان موضوعی است که توسط سونگ (۲۰۰۴) - با توجه به موضوعی که توسط کمپلا و لنکیویست (۲۰۰۳) با عنوان «معیارهای غیر مستقیم بهره‌وری» مطرح شد - ارائه گردیده است. کمپلا و لنکیویست در آنجا که به معیارهای غیر مستقیم بهره‌وری و اندازه‌گیری ذهنی بهره‌وری اشاره می کنند، از احساسات یا نگرش ها نام می برند. در راستای این فرضیه سونگ (۲۰۰۶) نیز برای اندازه‌گیری نگرش های مثبت کاری کارکنان از شاخص هایی بر پایه مدل کمپلا و لنکیویست (۲۰۰۳) و ون دین و لپین (۱۹۹۸) استفاده کرد: «اشتیاق برای کمک به دیگران برای به دست آوردن یک هدف، تلاش برای رسیدن به کیفیت بالاتر از سطح مورد نیاز، خلاقیت برای حل مشکلات کاری، تمایل برای گرفتن مسؤولیت های جدید و دستیابی به ضرب الاجل های تعیین شده و گاهی تکمیل مأموریت قبل از ضرب الاجل تعیین شده است».

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می شود که برای رسیدن به خدمات بهتر و کیفیت بالاتر، کارکنان به درخواست ها، سوالات، شکایت و مسائل از باب رجوع به شیوه مناسب پاسخ گویند و نظرات مراجعان را درباره مسائل مختلف به مدیریت سازمان انتقال دهند. همچنین کارکنان و مدیران در سازمان به منظور انجام کارها و فعالیت های محول شده به بهترین نحو ممکن به فرایند بهبود مستمر در کارهای سازمان اهمیت بیشتری بدهند. اگر روحیه خلاقیت برای حل مشکلات کاری همکاران تقویت شود، کارکنان می توانند به قابلیت های خود برای انجام دادن موفقیت آمیز کار اطمینان بیشتری پیدا کنند، زیرا افرادی که از قدرت و توانمندی ذهنی و دانش و معلومات پایه در شغل برخوردار هستند، می توانند در پیدا کردن روش های متفاوت برای رسیدن به آنچه می خواهند، بهتر عمل نمایند.

عامل خلاقیت در این پژوهش شامل خرده مقیاس های اصالت (ابتکار)، سیالی، انعطاف پذیری و بسط می باشد. نتایج نشان داد که در جامعه مورد مطالعه، مؤلفه های عامل خلاقیت در سطح مطلوب قرار گرفته اند. بر این اساس برای اینکه مشارکت کارکنان در فعالیت های سازمان به صورت خلاقانه ایجاد شود باید به نظریات و اندیشه ها در سازمان امکان بروز داده شود. در این راستا باید از مهارت و تجربه های کارکنان به صورت مناسب استفاده شود تا ضمن قبول روش های موجود این موضوع در ذهن کارکنان مطرح شود که علاوه بر روش های موجود، روش های دیگری نیز وجود دارد. پیشنهاد می شود آموزش مناسب به کارکنان داده شود تا ایده ها و تجربیات حاصل از منابع گوناگون را به هم ربط دهند و آنها را بر مبنای مزیتشان بررسی کنند، چون آموزش با توجه به افزایش مهارت ها و تغییر رفتار کارکنان تاثیر بسزایی در رشد بهره‌وری دارد. در سازمان باید جو اعتماد و امنیت شغلی نیز وجود داشته باشد. همان طور که در مطالعه صحت و خلاق (۲۰۱۲) بیان شده است مدیران در سازمان برای ایجاد خلاقیت های کارکنان باید از خطر استقبال کنند و کارمندان خود را مدام به فکر کردن

تشویق نمایند تا چندین راه و روش برای حل موضوعات معین کنند و نوآوری داشته باشند (صحت و خلاقیت، ۲۰۱۲).

با توجه به اینکه توجه راهبردی مقام معظم رهبری بر محوریت تولید ملی در تصمیم‌گیری‌های کلان اقتصادی کشور در تمامی بیانات ایشان مشهود بوده است، بنابراین سازمان‌ها باید در بحران اقتصادی سعی نمایند که از امکانات داخلی استفاده کنند. همچنین باید راهکارهای لازم برای حمایت از کسانی که می‌خواهند روش‌های جدید انجام کارها را امتحان کنند، فراهم نمایند. هم‌چنین، به سبب گستردگی فعالیت وزارت و ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود تحقیقات آتی در حوزه ورزش و حوزه جوانان به صورت جداگانه بررسی شود. به نظر تحقیقات بیشتری برای بررسی اثر عملکرد مدیران برای ارتقای بهره‌وری در جهت اجرای اقتصاد مقاومتی لازم است.



## منابع

- امیری طهرانی زاده، سید محمدرضا. (۱۳۹۴). «مبانی سیستمی اقتصاد مقاومتی». دوفصلنامه علمی- پژوهشی جستارهای اقتصادی ایران. سال ۱۲، شماره ۲۳.
- جعفرزادگان، امیر و حبیبی، احسان اله. (۱۳۹۱). «اقتصاد مقاومتی؛ مفهوم، ضرورت، واقعیت». همایش ملی بررسی و تبیین اقتصاد مقاومتی، دانشگاه گیلان، رشت.
- جلیلی، حبیب الله؛ جمشیدلو، راحله و حاجی خانی، البرز. (۱۳۹۶). «تحلیل بهره وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی». فصلنامه مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد واحد سنندج، سال ۱۲، شماره ۴۱، صص ۱۱۹-۱۳۲.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۶). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی. تهران: نشر بازتاب
- خانباشی، محمد و بستان منش، غلامرضا. (۱۳۹۴). «سهم سرمایه های انسانی و نیروی کار در تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی». ماهنامه کار و جامعه، ۱۸۵، صص ۳۱-۳۷.
- دانایی، گلناز. (۱۳۹۵). «اقتصاد مقاومتی و افزایش بهره وری». کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری. تهران، دبیرخانه کنفرانس جامع علوم مدیریت و حسابداری.
- دویستی، سمیه. (۱۳۹۹). «اقتصاد مقاومتی در ارتقای بهره وری و کارافرینی، تولید داخلی، اشتغال». رهیافتی در مدیریت بازرگانی. شماره ۱۵.
- رحمان سرشت، حسین؛ شاکری، المیرا و شکری، عبدالحسین. (۱۳۹۶). «اثر سلامت سازمانی و اخلاقیت کارکنان بر بهره وری کارکنان با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری». مدیریت بهره وری، ۱۱(۴۲)، صص ۳۷-۶۰.
- رنجبر اردکانی، ص. (۱۳۹۶). «موانع تحقق اقتصاد مقاومتی در جمهوری اسلامی ایران». فصلنامه رهیافت. سال ۱۱.
- رهبر، فرهاد؛ سیف الدین، امیرعلی و رهبر، امیرحسین. (۱۳۹۳). «رهیافتی بر هستی شناسی اقتصادی مقاومتی؛ تلاشی در جهت نگاه اسلامی به گذار سیستم های اقتصادی- اجتماعی». روش شناسی علوم انسانی. سال ۱۹، شماره ۷۸.
- زنگی آبادی، مصطفی؛ توکلی منظری، حامد؛ رحیم زاده، امین و ابراهیمی، محسن. (۱۳۹۳). «جایگاه بهره وری در اقتصاد مقاومتی». کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار. تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- طالبیان، احمدرضا؛ باقری منش، محمد و سوری، احمد. (۱۳۹۶). «رابطه اقتصاد مقاومتی بر بهره وری، اخلاقیت و نوآوری کارکنان مدارس شهرک های سازمانی». همایش بین المللی مدیریت و حسابداری ایران. بابل، مرکز همایش های کوشا گستر.

- طغیان، مهدی و درخشان، مرتضی. (۱۳۹۳). «تحریم های اقتصادی بر ایران و راهکارهای مقابله با آن». فصلنامه راهبرد. سال ۲۳، شماره ۷۳.
- عباس آباد عربی، احسان؛ بابائیانپور، مرضیه و فکری، رکسانا. (۱۳۹۳). «مدل مفهومی اقتصاد مقاومتی با تأکید بر الگوی چابکی سازمان ها». راهبرد. ۲۳، (۷۱)، صص ۴۲-۵۹.
- فرهادی، فرهاد؛ کریمی منجر موئی، محمد؛ اورسوجی، عباس؛ مرادی، محسن و خاکسار، مریم. (۱۳۹۳). «بررسی نقش مدیریت جهادی، عزم ملی و فرهنگ بر اقتصاد مقاومتی مطالعه موردی: شهرستان لردگان.» اولین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی.
- موسوی، مصطفی و باقری، علی. (۱۳۹۷). «مفهوم شناسی اقتصاد مقاومتی و تبیین نقش و جایگاه آن در دوران پسا تحریم». فصلنامه سیاست های مالی و اقتصادی. شماره ۶ (۲۴).
- نریمان، میثم و عسکری، حسین. (۱۳۹۱). «چارچوب های اقتصاد مقاومتی». اولین همایش های اقتصاد مقاومتی.
- نوروز زاده، رضا؛ شفیع زاده، حمید و روحانی، شادی. (۱۳۹۵). «ارزیابی و تحلیل بخش علم و فناوری قانون برنامه پنجم توسعه از منظر اسناد فرادستی». فصلنامه راهبرد. ۲۲ (۶۶)، صص ۲۳-۳۵.
- Babadi, M., Eqbal Ismaili & Khalili, K. A. (2014). “Creativity and innovation and its relationship with organizational efficiency”. International Management Conference, Tehran, Institute represents cultural ambassadors.
- Fereidoni, M. (2014). “Creativity, innovation and labor productivity, the productivity of human resources”. National Conference on Education.
- Ghasemi, A. (2012). “Resistance Economics Approach in life style”. Tehran, Farhang University.
- Habibi, E., Ebrahimi, H., Barakat, S., Maghsoudian, L. (2017). “Ergonomic Assessment of Musculoskeletal Disorders Risk Factors in Office Staff using ROSA Method and Its Relation with Efficiency”. Journal of Military Medicine, 19(1):31-9.
- Haj Karimi, A. A. (1999). “Innovation and its impact on productivity”. Journal of Knowledge Management, Volume 25, Issue 1, 45 – 53.
- Sehaat, A. Ch. KHalaghi, A. (2012). “The relationship between creativity and leadership style with the Technical and Vocational Educational Productivity”. Journal of Educational Technology, Volume 6, Number 4, page 317-327.