



تحلیل بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت با رویکرد اقتصاد مقاومتی

حبيب الله جلیلی (نویسنده مسوول)

گروه مدیریت، واحد هیدج، دانشگاه آزاد اسلامی، هیدج، ایران

Email: h.jalili2015@yahoo.com

راحله جمشید لو

گروه علوم اقتصادی، واحد هیدج، دانشگاه آزاد اسلامی، هیدج، ایران

البرز حاجی خانی

گروه مهندسی صنایع، واحد هیدج، دانشگاه آزاد اسلامی، هیدج، ایران

تاریخ دریافت: ۹۵/۶/۱۰ * تاریخ پذیرش: ۹۶/۹/۱

چکیده

بخش صنعت در سطح دنیا یکی از پیچیده و حیاتی ترین ارکان اقتصاد یک کشور است از طرفی منابع انسانی، سرمایه های اصلی و بی بدیل سازمان هستند که موفقیت و بقاء سازمان به آنها بستگی دارد این تحقیق به بررسی رویکرد مؤلفه های اقتصاد مقاومتی بر بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت می پردازد. روش شناسی تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری مورد تحقیق کارکنان شاغل شهرک های صنعتی استان کردستان و در طبقات مختلف شغلی هستند که تعداد کارکنان شاغل در سازمان ۳۰۰ نفر می‌باشند. در این تحقیق از شیوه نمونه گیری تصادفی استفاده شد. حجم نمونه پژوهش حاضر، تعداد ۱۷۰ نفر از افراد جامعه آماری می باشد. که با توجه به فرمول کوکران انتخاب شدند. برای تحلیل اطلاعات، در بخش آمار توصیفی از جداول و نمودارهای جمعیت شناختی، شاخص های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، فراوانی، مد) و شاخص های گرایش پراکندگی (واریانس، انحراف معیار) و در بخش آمار استنباطی نیز از تحلیل کوواریانس (ANCOVA) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از نرم افزار SPSS 23 استفاده شد. یافته ها حاکی از این است که بین مؤلفه های اقتصاد مقاومتی؛ نوآوری و شکوفایی، اصلاح الگوی مصرف، کار جهادگونه، حمایت از تولید داخلی و عوامل تولید داخلی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

کلمات کلیدی: بهره‌وری نیروی انسانی، صنعت، مؤلفه های اقتصاد مقاومتی.

۱- مقدمه

با توجه به اهمیت موضوع بهره‌وری و نقش آن در توسعه یافتگی یا عقب ماندگی جوامع و سازمانها و همچنین با عنایت به نقش بارز و تعیین کننده منابع انسانی در تحقق بهره‌وری که این تحقیق در نظر دارد پس از مطالعه مدل های نظری، پژوهشی میدانی انجام داده و از طریق نتایج حاصل از این پژوهش پنجره‌ای روبه سوی افق های روشن بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت کشور باز کند. علت انتخاب بخش صنعت برای انجام این مطالعه عبارتست از اینکه:

الف) در حال حاضر بخش صنعت، سهم بزرگی در قلمرو اقتصادی - اجتماعی کشور دارد و این سهم به مرور در حال افزایش است.

ب) صنعت کشور بالغ بر هزاران واحد و میلیونها شاغل را در بر دارد و لذا تحول در این بخش به سرعت و با شدت بر ساختار اقتصادی - اجتماعی کشور تأثیر می‌گذارد.

ج) با توجه به گزارشات و اطلاعات موجود، پائین بودن سطح بهره‌وری یکی از بزرگترین مشکلاتی است که صنعت کشور با آن دست به گریبان است.

در دنیای پررقابت کنونی، بهره‌وری به‌عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف در هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌ای فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را در برگیرد (Taheri, 2006:43)؛ به‌طوری‌که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد. این امر سبب شده است که در کلیه کشورها بهره‌وری و استفاده صحیح و هرچه بهتر و مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید (اعم از کالا و خدمات) به اولویتی ملی تبدیل شود و همه جوامع به این باور برسند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست (Pooyan and Masoumi, 2008: 73). کشور ما ایران نیز از این قاعده مستثنا نیست و توجه به مقوله بهره‌وری نقشی بسزا در توسعه آن دارد. در این راستا رشد بهره‌وری نیروی کار در برنامه پنجم توسعه در حدود ۳/۵ درصد تعیین شده است، که برای تحقق بخشیدن به آن لازم است تا راهکارهای لازم شناسایی شود. اما اینکه چگونه نیروی انسانی بهره‌ور می‌شود و یا بهره‌وری افزایش می‌یابد؟ سؤالی است که پاسخ آن در مؤسسات و سازمان‌های مختلف به تناسب رسالت آن‌ها و نیازهای کارکنان گوناگون است. اگرچه ممکن است این نیازها و عوامل، شبیه به هم باشند، اما مطمئناً شدت و اولویت تأثیر آن‌ها بر بهره‌وری کارکنان یکسان نیست (Kazemi and et al., 2011: 27).

بهبود و ارتقای بهره‌وری مستلزم کوشش و تلاش برنامه ریزی شده همه جانبه از سوی افراد و مسئولین ذیربط است که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه‌ها و روشهای انگیزشی کارکنان، بهبود نظام‌ها، قوانین، بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها، روشها، فناوری و غیره می‌شود. از طرفی امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی بر هیچکس پوشیده نیست. در بین عوامل تولید با ارزش ترین، کمیاب ترین و نادر ترین عامل نیروی انسانی است. عدم توجه به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل باعث کاهش کارایی و اثر بخشی و در نتیجه باعث ایجاد خدشه در اقتصاد مقاومتی می‌گردد. در این مقاله به دنبال این هستیم نشان دهیم که مولفه های اقتصاد مقاومتی مورد شناسایی شده، آیا رابطه ای با بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت دارد یا خیر؟ همچنین به عنوان یک مطالعه موردی، کارکنان شهرک های صنعتی استان کردستان مورد بررسی قرار گرفته اند.

در این بخش به بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق می‌پردازیم:

عوامل بسیاری در تعریف و دیدگاه های مکاتب مختلف نسبت به بهره‌وری (Productivity) مؤثرند. بهره‌وری، از گذشته، مورد توجه صاحب نظران و محققان بوده که درک و دانش، تجربه، زمینه‌ها و شرایط محیطی متفاوت آنها، موجب تعریف و تفسیرهای مختلف از بهره‌وری در رشته های مختلف علمی شده است.

بهره‌وری، نسبت میان مقدار کالا و خدمات تولید شده (برون داد) و میزان منابعی که برای تولید آنها مورد استفاده قرار گرفته (درون داد) است، را مورد بررسی قرار می‌دهد. در این تعریف منابع شامل همه منابعی که برای مدیران قابل دسترسی هستند (اعم از نیروی انسانی، سرمایه، مواد خام تولیدی، زمان، علم و فناوری های نوین و ..) است (Khaki, 2007).

امروزه دستیابی به رشد اقتصادی از طریق بهره‌وری از مهمترین هدف اقتصادی کشور به شمار می‌رود. مصادیق بهره‌وری به طور صریح و ضمنی در برنامه‌های مختلف توسعه مدنظر قرار گرفته است. از مهمترین سیاست‌های کلان نظام اسلامی در برنامه ششم توسعه عملیاتی کردن اقتصاد مقاومتی است.

منظور از اقتصاد مقاومتی واقعی، یک اقتصاد مقاومتی فعال و پویاست، نه یک اقتصاد منفعل و بسته. در این میان تعریف جامع و کامل از اقتصاد مقاومتی را خود رهبری ارائه داده‌اند. ایشان در دیدار با دانشجویان فرموده‌اند: «اقتصاد مقاومتی اقتصادی است که برای یک ملت، حتی در شرایط فشار و تحریم، زمینه‌ی رشد و شکوفایی را فراهم می‌کند در راستای تعریف اقتصاد مقاومتی با توجه به شرایط تحریم و فشار موجود، اگر بتوان بهره‌وری نیروی کار را افزایش داد یا اینکه نهادهای تولیدی با جهاد و از خود گذشتگی توان تولیدی را افزایش دهند، در نتیجه زمینه‌ی رشد و شکوفایی را فراهم کرده‌اند و این خود جنبه‌ی ای از اقتصاد مقاومتی است.

سطح بهره‌وری در صنعت، یکی از معیارهای مهمی است که از طریق آن می‌توان به قدرت یک فعالیت صنعتی برای دستیابی به مزیت‌های نسبی در سطح داخلی و خارجی پی برد. به عبارت دیگر، رشد بهره‌وری یکی از پیش شرط‌های اساسی ارتقاء سطح رقابت‌پذیری بخش صنعت و موفقیت آن در شرایط یک رقابت فزاینده به شمار می‌رود.

در بین مولفه‌های اقتصاد مقاومتی در این تحقیق، چهار مولفه مهم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته تا میزان اثرگذاری این مولفه‌ها بر افزایش بهره‌وری در بخش صنعت مورد ارزیابی قرار بگیرد که آیا رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد یا خیر؟

● نوآوری و شکوفایی: نوآوری و شکوفایی به عنوان محرک رشد پایدار شناخته می‌شود. همچنین کمبود نوآوری یکی از عوامل اصلی پایین بودن سطح رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه شناخته می‌شود. ایده‌ی اصلی نوآوری مبتنی بر این نکته است که نوآوری سبب افزایش تولید از طریق افزایش توان تولید افراد نهایتاً رشد اقتصادی می‌گردد.

● اصلاح الگوی مصرف: یکی از ابتدایی‌ترین و اصولی‌ترین مبانی علم اقتصاد «کمبود منابع» است. افزایش مصرف در جامعه باعث افزایش استفاده از منابع محدود می‌گردد و در نتیجه سرمایه‌گذاری را کاهش می‌دهد. حال عبارت فوق را به این صورت بیان می‌کنیم که اگر با منابع موجود الگوی مصرف جامعه اصلاح شود و در مصرف زیاده روی نشود، در نتیجه مقداری منبع که مورد استفاده قرار نگرفته‌اند باقی می‌ماند و می‌توان آن‌ها را سرمایه‌گذاری کرد. در نتیجه سرمایه‌گذاری افزایش می‌یابد و افزایش سرمایه‌گذاری به افزایش تولید می‌انجامد.

● مدیریت و فعالیت جهادی: برای جبران عقب ماندگی‌های کشور و دستیابی به رشد شتابان به عزم جدی‌تر و جهاد گونه در میان عوامل صنعت و تولید نیازمندیم. یکی از این عوامل تولید نیروی کار است. نیروی کار به عنوان مهم‌ترین عامل تولیدی نقش پررنگی را در رشد اقتصادی دارد. با استفاده از منابع موجود اگر خواهان افزایش تولید باشیم یکی از راه‌های ممکن؛ افزایش بهره‌وری نیروی کار یا افزایش ظرفیت تولیدی است.

● حمایت از تولید داخلی: مزایای بسیاری در حمایت از تولید داخلی نهفته است که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان به ایجاد اشتغال برای نیروی کار داخلی، کمتر شدن فشار تورمی توجه به برند (نماد) داخلی در صنایع مختلف، تقویت بخش خصوصی، کاستن از بار مالی دولت، ارز آوری کالاهای غیر نفتی و بسیاری موارد دیگر اشاره کرد. همه‌ی موارد فوق در راستای تعریف گفته شده از اقتصاد مقاومتی قرار می‌گیرند. در واقع «حمایت از تولید داخلی» به صورت مستقیم یعنی فراهم نمودن زمینه‌ی رشد و شکوفایی برای اقتصاد، به اقتصاد مقاومتی کمک می‌کند.

در زیر به برخی مطالعات نظری و تجربی انجام شده در بحث بهره‌وری و نیروی انسانی مورد بررسی قرار خواهد گرفت و نتایج حاصل از این مطالعات بیان می‌شود با توجه به این که در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی و صنعتی با رویکرد اقتصاد مقاومتی پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته لذا این اولین فرصت تحقیقی برای فعالیت در این حیطه پژوهشی می‌باشد.

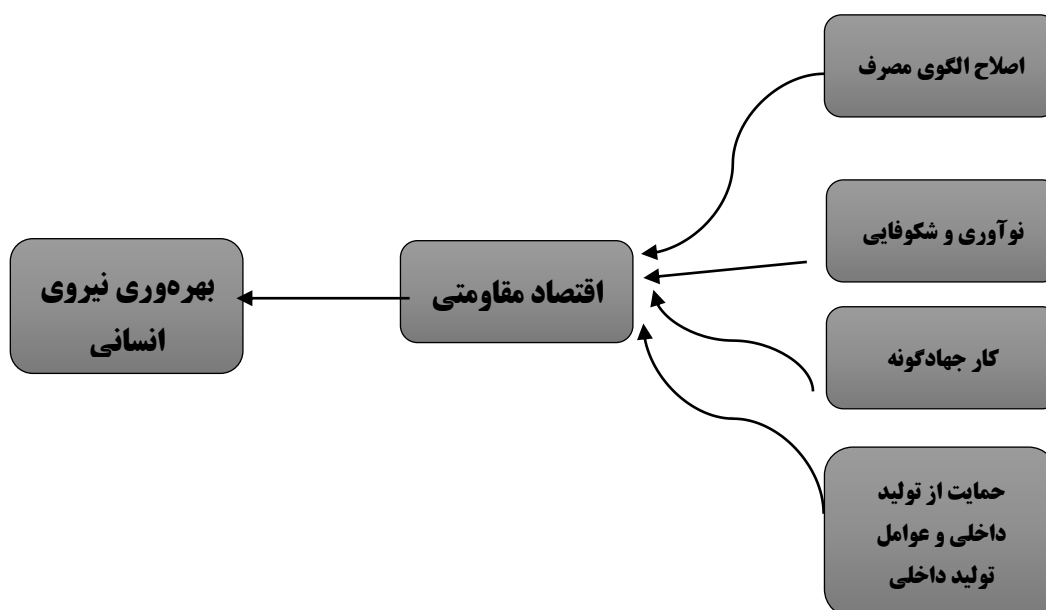
پیشینه بهره‌وری به دورانی بسیار کهن بازمی‌گردد؛ به گونه‌ای که با انسان و استعدادها و توانایی‌های او گره خورده است. در قرن هجدهم میلادی برای نخستین بار واژه بهره‌وری مطرح شد و پس از آن، سازمان‌ها و جنبش‌های مستقل در زمینه‌ی آن به مطالعه

و پژوهش پرداختند. سپس در اروپا، آژانس بهره‌وری اروپا (EPA) و در آسیا سازمان بهره‌وری آسیایی (APO) تشکیل شد. ایران نیز یکی از اعضای شانزده‌گانه آن است. در ایران، سازمان بهره‌وری ملی در سال ۱۳۷۰ برای بالا بردن سطح زندگی و پی‌ریزی جامعه‌ای مرفه تأسیس و نام‌گذاری شد. رسالت اصلی این سازمان، بالا بردن بهره‌وری در همه جنبه‌ها و سطوح فعالیت‌ها در کشور است. (Bordbar, 2013:83)

- میرزایی، بهنام (۱۳۹۱) در تحقیق با عنوان بررسی عوامل موثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان تهران انجام داده است که در تحقیق حاضر با توجه به اهمیت جایگاه نیروی انسانی، عوامل موثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در قالب عوامل سازمانی مدل کوپمن مورد بررسی قرار گرفته است که ۶ فرضیه زیر مورد آزمون قرار گرفت. براساس نتایج حاصله ارتباط معناداری میان کلیه عوامل سازمانی (شامل: مشارکت، گزینش صحیح کارکنان، سیستم پرداخت، شیوه‌های رهبری، ساختار سازمانی و برنامه‌های آموزشی) با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که بیشترین تاثیر را مشارکت کارکنان بر بهره‌وری داشته است.
- لایلا قاسمی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان "شناخت عوامل مدیریتی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از نظر مدیران ارشد و میانی بخش صنعت آذربایجان شرقی" چهار عامل برنامه‌ریزی، کنترل، رهبری و سازمان‌دهی را عنوان نموده است.
- مطالعه ملکی و همکارانش (۱۳۸۳) در شناخت عوامل مرتبط با بهره‌وری در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی مازندران از دیدگاه مدیران سطوح مختلف بیمارستان، حاکی از تأثیر بالای متغیرهای فرهنگ سازمانی و تجهیزات پزشکی بر بهره‌وری بیمارستان‌های مورد می‌باشد.
- مصطفی سراج (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان "شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری در بهزیستی استان مازندران" عوامل مؤثر در ارتقاء بهره‌وری را به ترتیب اهمیت شناسایی کرده است.
- طیبی و باغبانیان (۱۳۸۰) نیز در پژوهش خود ضمن بررسی عوامل مؤثر بر میزان بهره‌وری نیروی انسانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز اذعان داشتند بهره‌وری صرفاً تابع ویژگی‌های فردی نیست، بلکه به سازمان و محیط نیز وابسته است (Tabibi and Baghebanian, 2001).

در قسمت ذیل به بررسی مدل مفهومی تحقیق می‌پردازیم.

پس از انجام مطالعات اولیه و اخذ نظرات خبرگان به تعیین شاخص‌های اقتصاد مقاومتی و بهره‌وری نیروی انسانی و در نهایت به مدل مفهومی برای این تحقیق رسیدیم که در جدول نشان داده شده است.



جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شهرک های صنعتی استان کردستان به تعداد ۳۰۰ نفر بودند. پژوهشگران غالباً توانایی اجرای پژوهش با کل اعضای جامعه را ندارند. به همین دلیل پژوهش خود را به نمونه کوچکتري محدود می کنند. نمونه گروه کوچکتري از جامعه است که برای مشاهده و تجزیه و تحلیل انتخاب شده است. در این تحقیق از شیوه نمونه گیری تصادفی استفاده شد. حجم نمونه پژوهش حاضر، تعداد ۱۷۰ نفر از افراد جامعه آماری بود که با توجه به فرمول کوکران انتخاب شدند. در زیر فرآیند انتخاب نمونه نشان داده شده است.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{\varepsilon^2(N-1) + t^2 pq}$$

n = حجم نمونه

N = جامعه آماری

p = نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

q=1-p = نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

d = درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

۱- = نسبت عدم موفقیت در جامعه آماری

Z = درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول

تعداد افراد جامعه آماری ۳۰۰ نفر می باشد، یعنی $N = 300$ می باشد. مقدار P و Z^2 را هم میتوان بطور تقریبی در نظر گرفت. مقدار خطای برآورد $\alpha = 5\%$ در نظر گرفته شده است. با توجه به حجم جامعه و با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران در نهایت حجم نمونه برابر با ۱۷۰ نفر به دست آمد.

روش اصلی جمع آوری اطلاعات در پژوهش حاضر از طریق پرسشنامه های استاندارد برای سنجش متغیرهای اقتصاد مقاومتی و بهره‌وری نیروی انسانی بود. قسمت دیگر اطلاعات پژوهش حاضر از طریق منابع اسنادی و کتابخانه ای و مرور پیمایش ها و تحقیقات قبلی راجع به رویکرد اقتصاد مقاومتی، بهره‌وری نیروی انسانی و در نهایت، ارتباط این متغیرها با هم، گردآوری و مورد بحث، بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر جهت جمع آوری اطلاعات مربوطه در زمینه بررسی نقش اقتصاد مقاومتی بر بهره‌وری نیروی انسانی، از پرسشنامه های استاندارد استفاده گردید. این پرسشنامه ها در زیر معرفی شده اند:

الف) پرسشنامه نگرش به اقتصاد مقاومتی: این پرسشنامه که مجموعاً دارای ۲۵ سوال بوده و چهار ویژگی اقتصاد مقاومتی نوآوری و شکوفایی (۶ سؤال)، اصلاح الگوی مصرف (۶ سؤال)، کار جهاد گونه (۶ سؤال) و حمایت از تولید داخلی و عوامل تولید داخلی (۷ سؤال) را اندازه می گیرد. نمره گذاری این پرسشنامه به صورت پنج درجه ای در مقیاس لیکرت می باشد. دامنه نمره گذاری این پرسشنامه بین ۲۵ تا ۱۲۵ می باشد.

ب) پرسشنامه سنجش بهره‌وری نیروی انسانی: این پرسشنامه یک پرسشنامه استاندارد می باشد که توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ساخته شده است. این پرسشنامه در تحقیقات مختلف داخلی و خارجی مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه مذکور دارای ۲۶ سوال است که هفت بعد بهره‌وری نیروی انسانی را مورد سنجش قرار می دهد. طیف مورد استفاده در این پرسشنامه ۵ درجه ای لیکرت می باشد. هفت بعد مورد سنجش شامل توانایی (سوالات ۱ تا ۳)، درک و شناخت (سوالات ۴ تا ۷)، حمایت سازمانی (سوالات ۸ تا ۱۱)، انگیزش (سوالات ۱۲ تا ۱۵)، بازخورد (سوالات ۱۶ تا ۱۹)، اعتبار (سوالات ۲۰ تا ۲۳) و سازگاری (سوالات ۲۴ تا ۲۶) می باشد. دامنه نمره گذاری این پرسشنامه بین ۲۶ تا ۱۳۰ می باشد. نمره بالاتر به معنی میزان بهره‌وری بالاتر در افراد می باشد.

۲- مواد و روشها

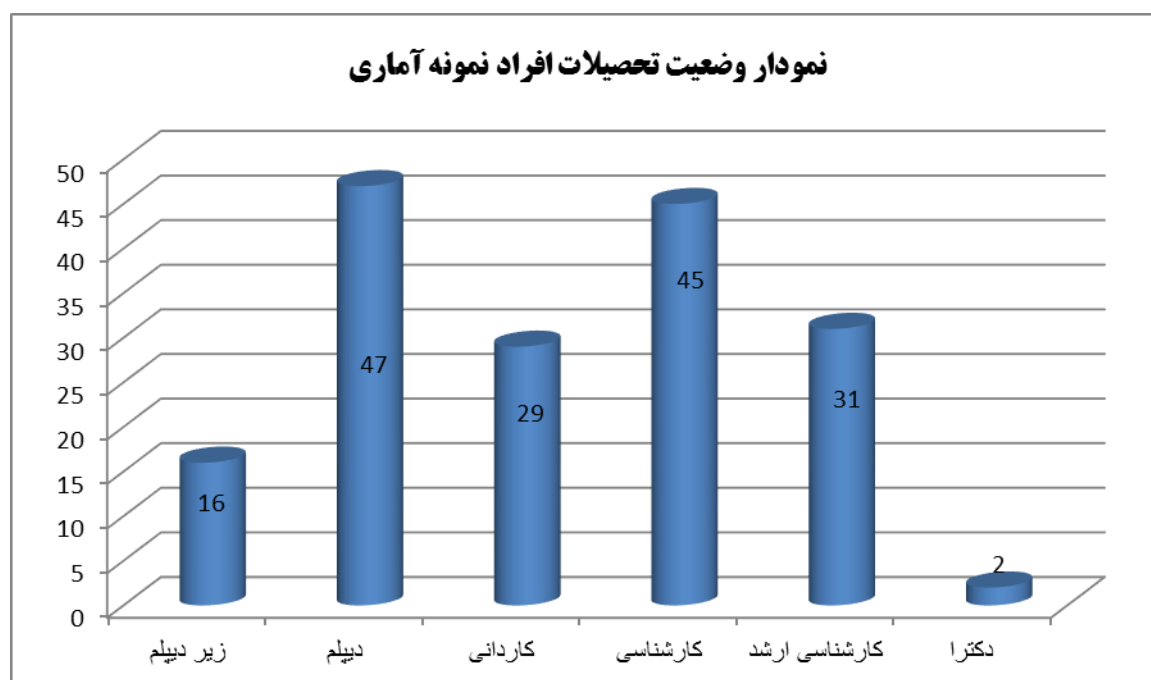
برای تحلیل اطلاعات، در بخش آمار توصیفی از جداول و نمودارهای جمعیت شناختی، شاخص های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، فراوانی، مد) و شاخص های گرایش پراکندگی (واریانس، انحراف معیار) و در بخش آمار استنباطی نیز از تحلیل کوواریانس (ANCOVA) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از نرم افزار SPSS 23 استفاده شد.

مطالب در دو بخش ارائه می‌گردد، بخش اول مربوط به اطلاعات توصیفی و ویژگیهای دموگرافیک گروه نمونه می‌باشد. توصیف داده‌های جمع‌آوری شده گامی اساسی در زمینه‌سازی روندهای استنباطی به شمار می‌رود، از این رو ابتدا توصیف داده‌های به دست آمده، مورد بررسی قرار می‌گیرد. جهت تفسیر آسان و درک هرچه بهتر اطلاعات توصیفی از جداول استفاده گردیده است. در بخش دوم، به تحلیل‌های استنباطی پرداخته شده و نمرات به دست آمده از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق تحلیل کواریانس (ANCOVA) مورد آزمون قرار گرفته است. در نهایت نیز پس از تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده که در جداول مربوطه ثبت گردیده اند، به بررسی فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش پرداخته شده است.

• اطلاعات دموگرافیک (جمعیت شناختی):

میزان تحصیلات	تعداد	درصد
زیر دیپلم	۱۶	۹/۴۱٪
دیپلم	۴۷	۲۷/۶۴٪
کاردانی	۲۹	۱۷/۰۵٪
کارشناسی	۴۵	۲۷/۴۷٪
کارشناسی ارشد	۳۱	۱۸/۲۳٪
دکترا	۲	۱/۱۷٪
جمع	۱۷۰	۱۰۰٪

جدول شماره (۱): وضعیت تحصیلی افراد نمونه آماری

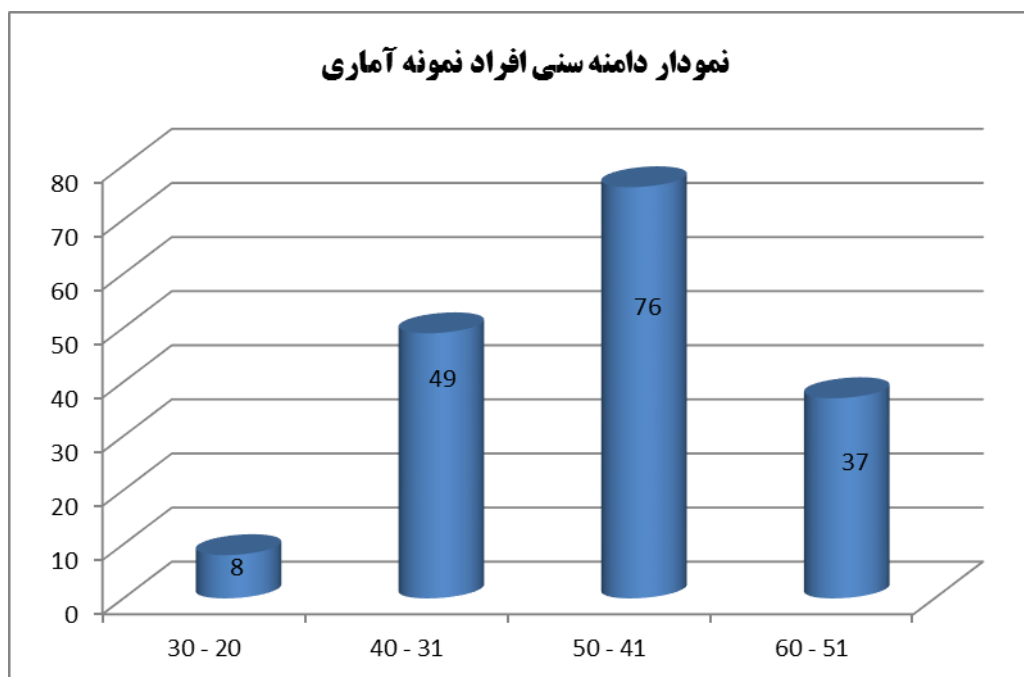


نمودار شماره (۲): وضعیت تحصیلی افراد نمونه آماری

نتایج جدول و نمودار ۱-۵ نشان می‌دهد ۹/۴۱٪ افراد نمونه آماری (کارمندان شهرک های صنعتی استان کردستان) دارای تحصیلات زیر دیپلم؛ ۲۷/۶۴٪ دارای تحصیلات دیپلم؛ ۱۷/۰۵٪ دارای تحصیلات کاردانی؛ ۲۷/۴۷٪ دارای تحصیلات کارشناسی؛ ۱۸/۲۳٪ دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۱/۱۷٪ دارای تحصیلات دکترا هستند.

دامنه سنی	تعداد	درصد
۳۰-۲۰	۸	۴/۷۰٪
۴۰-۳۱	۴۹	۲۸/۸۲٪
۵۰-۴۱	۷۶	۴۴/۷۰٪
۶۰-۵۱	۳۷	۲۱/۷۶٪
جمع	۱۷۰	۱۰۰٪

جدول شماره (۲): دامنه سنی افراد نمونه آماری



نمودار شماره (۳): دامنه سنی افراد نمونه آماری

نتایج جدول ۲ و نمودار ۳ نشان می‌دهد ۴/۷۰٪ افراد نمونه آماری (کارمندان شهرک های صنعتی استان کردستان) انتخاب شده در دامنه سنی ۲۰ تا ۳۰؛ حدود ۲۸/۸۲٪ در دامنه سنی ۳۱ تا ۴۰؛ حدود ۴۴/۷۰٪ در دامنه سنی ۴۱ تا ۵۰ و در نهایت ۲۱/۷۶٪ در دامنه سنی ۵۱ تا ۶۰ سال بودند.

• توصیف ویژگی‌های نمونه آماری:

مؤلفه‌ها	تعداد = ۱۷۰ نفر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
توانایی	۱۳/۵۲	۲/۳۴	۷	۱۵	
درک و شناخت	۱۱/۱۹	۴/۱۷	۶	۱۹	
حمایت سازمانی	۱۵/۱۲	۲/۶۵	۸	۲۰	
انگیزش	۱۶/۶۳	۴/۷۱	۹	۲۰	
بازخورد	۹/۷۲	۳/۳۶	۵	۱۷	
اعتبار	۱۱/۵۵	۴/۲۹	۷	۲۰	
سازگاری	۹/۶۹	۴/۳۵	۴	۱۵	
نمره کل بهره‌وری	۸۷/۴۲	۹/۶۱	۴۷	۱۱۹	

جدول شماره (۳): شاخص‌های توصیفی نمرات بهره‌وری در افراد نمونه آماری

نتایج جدول ۳ نشان می دهد با توجه به دامنه نمره بین ۲۶ تا ۱۳۰ میزان بهره وری کل افراد نمونه آماری (۸۷/۴۲) در حد بالایی می باشد.

تعداد = ۱۷۰ نفر				متغیرها
میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	
۱۹/۹۳	۶/۲۱	۷	۲۸	نوآوری و شکوفایی
۱۴/۲۹	۳/۶۶	۷	۳۰	اصلاح الگوی مصرف
۱۶/۷۰	۵/۱۷	۱۰	۲۸	کار جهاد گونه
۲۳/۵۶	۳/۵۲	۱۳	۳۲	حمایت از تولید داخلی
۷۴/۴۸	۱۵/۷۳	۳۴	۱۰۲	نمره کل

جدول شماره (۴): شاخص های توصیفی نمرات اقتصاد مقاومتی در افراد نمونه آماری

نتایج جدول ۴ نشان می دهد با توجه به دامنه نمره بین ۲۵ تا ۱۲۵ نمره ای که افراد نمونه آماری به میزان اقتصاد مقاومتی داده اند (۷۴/۴۸) در حد متوسطی می باشد.

۳- نتایج و بحث

در این بخش، فرضیه های پژوهش آزمون شده و نتایج تحلیل استنباطی هر یک از فرضیه ها آورده شده است. در تحلیل این فرضیه ها ابتدا مفروضه های تحلیل کوواریانس (ANCOVA) مورد بررسی قرار گرفت که در زیر آمده است: نمره های هر فرد باید مستقل از افراد دیگر باشد، به عبارتی دیگر هر مشاهده یا اندازه گیری نباید تحت تأثیر مشاهدات یا اندازه گیری های دیگر باشد. در این پژوهش هر کدام از متغیرها به صورت مستقل اندازه گیری شدند. متغیر وابسته در سطح نسبتی یا فاصله ای اندازه گیری شود، یعنی از یک مقیاس پیوسته استفاده شود نه طبقه ای که در این پژوهش، کلیه متغیرهای وابسته، دارای مقیاس پیوسته بودند. برای بررسی نرمال بودن از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده گردید.

آزمون کولموگروف-اسمیرنف		متغیرهای وابسته
سطح معناداری	Z	بهره وری نیروی انسانی
۰/۱۰	۰/۱۳	

جدول شماره (۵): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای وابسته

مندرجات جدول ۵ نشان می دهد با توجه به مقدار سطح معناداری متغیر پژوهش، مفروضه نرمال بودن رعایت شده است و می توان از آزمون های پارامتریک استفاده نمود.

فرضیه اصلی: رویکرد اقتصاد مقاومتی بر بهره وری نیروی انسانی شهرک های صنعتی استان کردستان تأثیر معناداری دارد. به منظور بررسی همگنی واریانس ها از آزمون لون استفاده گردید. این آزمون نشان می دهد که آیا واریانس (تغییرات) نمره ها برای افراد گروه نمونه یکسان است یا نه.

سطح معناداری	F	متغیر وابسته
۰/۱۰	۱۱/۳۴	بهره وری نیروی انسانی

جدول شماره (۶): نتایج آزمون لون

همان طور که جدول ۶ نشان می دهد، سطح معناداری از ۰/۰۵ بزرگتر می باشد. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانسها رعایت شده است.

منبع تغییرات	آماره	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
همپراش		۱۲۸۲/۰۴	۲	۶۴۱/۰۲	۱۸/۰۳	۰/۰۳۲	۰/۵۶
پیش‌آزمون نمره بهره‌وری نیروی انسانی		۵۳۹/۱۱	۱	۵۳۹/۱۱	۱۷/۶۷	۰/۰۲۵	۰/۴۱
بین‌گروه‌ها		۶۰۱/۴۴	۱	۶۰۱/۴۴	۱۴/۴۴	۰/۰۱۱	۰/۳۲
درون‌گروه‌ها		۹۸۶/۰۸	۱۶۶	۵/۹۴			
کل		۱۵۸۷/۵۲	۱۷۰				

جدول شماره (۷): نتایج تحلیل کوواریانس میزان تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به رویکرد اقتصاد مقاومتی

همان‌طور که بر طبق جدول ۷ ملاحظه می‌شود، اثر همپراش با $F=18/03$ از لحاظ آماری معنادار است، بنابراین با متغیر وابسته مرتبط است. نسبت F برای اثرات بین‌گروهی نیز نشان می‌دهد رویکرد اقتصاد مقاومتی بر بهره‌وری نیروی انسانی شهرک‌های صنعتی استان کردستان تأثیر معناداری دارد ($F >= 14/44$; $sig = 0/011$). با عنایت به معنادار شدن تفاوت بین میانگین‌ها مشخص می‌شود که رویکرد اقتصاد مقاومتی بر بهره‌وری نیروی انسانی شهرک‌های صنعتی استان کردستان تأثیر معناداری دارد.

گروه	میانگین	انحراف معیار
نیروی انسانی شهرک‌های صنعتی استان کردستان	۷۱/۱۲	۶/۳۲

جدول شماره (۸): توزیع نرمات تعدیل شده متغیر اقتصاد مقاومتی

در جدول ۸ میانگین‌های تعدیل شده در متغیر وابسته ارائه شده است. تعدیل شده به این واقعیت اشاره دارد که اثر متغیر هم‌تغییر، به صورت آماری حذف شده است.

فرضیه اول: نوآوری و شکوفایی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

به منظور بررسی همگنی واریانس‌ها از آزمون لون استفاده گردید. این آزمون نشان می‌دهد که آیا واریانس (تغییرات) نمره‌ها برای افراد گروه نمونه یکسان است یا نه. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است.

متغیر وابسته	F	سطح معناداری
بهره‌وری نیروی انسانی	۱۲/۵۴	۰/۱۴

جدول شماره (۹): نتایج آزمون لون

همان‌طور که جدول ۹ نشان می‌دهد، سطح معناداری از $0/05$ بزرگتر می‌باشد. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانس‌ها رعایت شده است.

منبع تغییرات	آماره	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
همپراش		۱۵۴۲/۶۹	۲	۷۷۱/۳۴۵	۸/۳۱	۰/۰۰۹	۰/۳۹
پیش‌آزمون نمره نوآوری و شکوفایی		۸۷۲/۴۳	۱	۸۷۲/۴۳	۱۶/۷۶	۰/۰۴۱	۰/۳۴
بین‌گروه‌ها		۷۵۶/۱۴	۱	۷۵۶/۱۴	۱۳/۸۷	۰/۰۱۹	۰/۳۸
درون‌گروه‌ها		۶۴۱/۱۳	۱۶۶	۳/۸۶			
کل		۱۳۹۷/۲۷	۱۷۰				

جدول شماره (۹): نتایج تحلیل کوواریانس میزان تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نوآوری و شکوفایی

همان طور که بر طبق جدول ۹ ملاحظه می‌شود، اثر همپراش با $F=۸/۳۱$ از لحاظ آماری معنادار است، بنابراین با متغیر وابسته مرتبط است. نسبت F برای اثرات بین گروهی نیز نشان می‌دهد نوآوری و شکوفایی بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد ($F>= <۱۳/۸۷$; $sig = ۰/۰۱۹$). با عنایت به معنادار شدن تفاوت بین میانگین‌ها مشخص می‌شود که نوآوری و شکوفایی بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد.

گروه	میانگین	انحراف معیار
نیروی انسانی شهرک های صنعتی استان کردستان	۱۴/۳۷	۵/۶۳

جدول شماره (۱۰): توزیع نمرات تعدیل شده متغیر نوآوری و شکوفایی

در جدول ۱۰ میانگین تعدیل شده در متغیر وابسته ارائه شده است. تعدیل شده به این واقعیت اشاره دارد که اثر متغیر هم تغییر، به صورت آماری حذف شده است.

فرضیه دوم: اصلاح الگوی مصرف بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد.

به منظور بررسی همگنی واریانس‌ها از آزمون لون استفاده گردید. این آزمون نشان می‌دهد که آیا واریانس (تغییرات) نمره‌ها برای افراد گروه نمونه یکسان است یا نه. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است.

متغیر وابسته	F	سطح معناداری
بهره‌وری نیروی انسانی	۱۳/۸۸	۰/۱۰

جدول شماره (۱۱): نتایج آزمون لون

همان طور که جدول ۱۱ نشان می‌دهد، سطح معناداری از $۰/۰۵$ بزرگتر می‌باشد. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانسها رعایت شده است.

منبع تغییرات	آماره	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
همپراش		۲۵۹۹/۰۳	۲	۱۲۹۹/۵۱۵	۱۰/۴۰	۰/۴۱	۰/۶۸
پیش آزمون نمره اصلاح الگوی مصرف		۱۲۳۰/۹۴	۱	۱۲۳۰/۹۴	۹/۰۳	۰/۲۳	۰/۲۹
بین گروه‌ها		۸۱۲/۶۶	۱	۸۱۲/۶۶	۱۵/۵۰	۰/۰۴	۰/۵۳
درون گروه‌ها		۸۳۷/۴۵	۱۶۶	۵/۰۴			
کل		۱۶۱۹/۸۹	۱۷۰				

جدول شماره (۱۲): نتایج تحلیل کوواریانس میزان تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به اصلاح الگوی مصرف

همان طور که بر طبق جدول ۱۲ ملاحظه می‌شود، اثر همپراش با $F=۱۰/۴۰$ از لحاظ آماری معنادار است، بنابراین با متغیر وابسته مرتبط است. نسبت F برای اثرات بین گروهی نیز نشان می‌دهد اصلاح الگوی مصرف بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد ($F>= <۱۵/۵۰$; $sig = ۰/۰۰۴$). با عنایت به معنادار شدن تفاوت بین میانگین‌ها مشخص می‌شود که اصلاح الگوی مصرف بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد.

گروه	میانگین	انحراف معیار
نیروی انسانی شهرک های صنعتی استان کردستان	۱۸/۴۱	۱۱/۲۵

جدول شماره (۱۳): توزیع نمرات تعدیل شده متغیر اصلاح الگوی مصرف

در جدول ۱۳ میانگین تعدیل شده در متغیر وابسته ارائه شده است. تعدیل شده به این واقعیت اشاره دارد که اثر متغیر هم تغییر، به صورت آماری حذف شده است.

فرضیه سوم: کار جهاد گونه بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد. به منظور بررسی همگنی واریانس‌ها از آزمون لون استفاده گردید. این آزمون نشان می‌دهد که آیا واریانس (تغییرات) نمره‌ها برای افراد گروه نمونه یکسان است یا نه. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است.

متغیر وابسته	F	سطح معناداری
بهره‌وری نیروی انسانی	۹/۵۷	۰/۲۳

جدول شماره (۱۴): نتایج آزمون لون

همان‌طور که جدول ۱۴ نشان می‌دهد، سطح معناداری از ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانس‌ها رعایت شده است.

منبع تغییرات	آماره	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
همپراش		۱۷۶۳/۵۲	۲	۸۸۱/۷۶	۱۴/۷۱	۰/۰۱۸	۰/۶۵
پیش آزمون نمره کار جهاد گونه		۱۹۵۵/۶۴	۱	۱۹۵۵/۶۴	۱۱/۹۲	۰/۰۳۲	۰/۴۲
بین گروه‌ها		۷۳۳/۵۹	۱	۷۳۳/۵۹	۶/۳۹	۰/۰۲۱	۰/۵۶
درون گروه‌ها		۵۱۹/۶۱	۱۶۶	۳/۱۳			
کل		۱۴۵۴/۸۹	۱۷۰				

جدول شماره (۱۵): نتایج تحلیل کوواریانس میزان تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به کار جهاد گونه

همان‌طور که بر طبق جدول ۱۵ ملاحظه می‌شود، اثر همپراش با $F=14/71$ از لحاظ آماری معنادار است، بنابراین با متغیر وابسته مرتبط است. نسبت F برای اثرات بین گروهی نیز نشان می‌دهد کار جهاد گونه بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد ($F > F_{(1,166)} = 6/39$; $sig = 0/021$). با عنایت به معنادار شدن تفاوت بین میانگین‌ها مشخص می‌شود که کار جهاد گونه بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد.

گروه	میانگین	انحراف معیار
نیروی انسانی شهرک‌های صنعتی استان کردستان	۱۵/۳۰	۷/۹۲

جدول شماره (۱۶): توزیع نمرات تعدیل شده متغیر کار جهاد گونه

در جدول ۱۶ میانگین تعدیل شده در متغیر وابسته ارائه شده است. تعدیل شده به این واقعیت اشاره دارد که اثر متغیر هم تغییر، به صورت آماری حذف شده است.

فرضیه چهارم: حمایت از تولید داخلی و عوامل تولید داخلی بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد. به منظور بررسی همگنی واریانس‌ها از آزمون لون استفاده گردید. این آزمون نشان می‌دهد که آیا واریانس (تغییرات) نمره‌ها برای افراد گروه نمونه یکسان است یا نه. نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است.

متغیر وابسته	F	سطح معناداری
بهره‌وری نیروی انسانی	۵/۱۸	۰/۱۳

جدول شماره (۱۷): نتایج آزمون لون

همان‌طور که جدول ۱۷ نشان می‌دهد، سطح معناداری از ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد. بنابراین، مفروضه یکسانی واریانس‌ها رعایت شده است.

منبع تغییرات	آماره	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
همپراش		۲۱۳۴/۷۲	۲	۱۰۶۷/۳۶	۵/۶۳	۰/۰۱۳	۰/۸۲
پیش آزمون حمایت از تولید و عوامل تولید داخلی		۱۴۳۹/۵۱	۱	۱۴۳۹/۵۱	۱۵/۷۰	۰/۰۱۵	۰/۶۲

۰/۴۴	۰/۰۰۱	۱۱/۵۹	۸۹۲/۴۷	۱	۸۹۲/۴۷	بین گروه ها
			۴/۹۷	۱۶۶	۸۲۵/۶۱	درون گروه ها
				۱۷۰	۱۷۶۰/۸۹	کل

جدول شماره (۱۸): نتایج تحلیل کوواریانس میزان تغییرات بهره وری نیروی انسانی با توجه به حمایت از تولید داخلی و عوامل تولید داخلی همان طور که بر طبق جدول ۱۸ ملاحظه می شود، اثر همپراش با $F=5/63$ از لحاظ آماری معنادار است، بنابراین با متغیر وابسته مرتبط است. نسبت F برای اثرات بین گروهی نیز نشان می دهد حمایت از تولید داخلی و عوامل تولید داخلی بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد ($F > 11/59$; $sig = 0/001$). با عنایت به معنادار شدن تفاوت بین میانگین ها مشخص می شود که حمایت از تولید داخلی و عوامل تولید داخلی بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد.

انحراف معیار	میانگین	گروه
۴/۳۷	۱۶/۴۵	نیروی انسانی شهرک های صنعتی استان کردستان

جدول شماره (۱۹): توزیع نمرات تعدیل شده متغیر حمایت از تولید داخلی و عوامل تولید داخلی

در جدول ۱۹ میانگین تعدیل شده در متغیر وابسته ارائه شده است. تعدیل شده به این واقعیت اشاره دارد که اثر متغیر هم تغییر، به صورت آماری حذف شده است.

تحلیل نتایج فرضیه اصلی نشان داد رویکرد اقتصاد مقاومتی بر بهره وری نیروی انسانی شهرک های صنعتی استان کردستان استان کردستان تاثیر معناداری دارد. در ادامه، نتایج نشان داد نوآوری و شکوفایی بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد؛ نتایج همچنین نشان داد اصلاح الگوی مصرف بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد. کار جهاد گونه بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد. در نهایت نیز نتایج نشان داد حمایت از تولید داخلی و عوامل تولید داخلی بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر معناداری دارد.

۴- منابع

1. Adwari, Bijan. (2013). Attitudes towards Productivity. *Journal of Cooperation*, 155 (81).
2. Althin, Richard and Behrenz, Lars. (2005). Efficiency And Productivity of Employment Offices Employment : Evidence From Sweden, *International Journal of Manpower*, 26 (2), 196 – 206
3. Alwani, Seyyed Mehdi (2001). Designing a Comprehensive Model for Managing Factors Affecting Human Resources Productivity – *Journal of Modares*, 5(12), 23-38.
4. Asghari, Mahmoud. (2013). Religious Education and Its Influence on Resistive economy. *Journal of Islamic Social Studies*, 19(4).
5. Bardbar, Gholam Reza. (2013). Factors Affecting Human Productivity Using Multi-Criteria Decision Making Techniques. *Journal of Health Management*, 16 (51), 70-83.
6. Brigugliio, L., Stephen, P.(2011). Growth and Resilience in East Asian and the Impact of the Global Recession, Available at <http://www.um.edu.Mt>.
7. Brigugliio, L., Gordon. C., Nadia. F., & Stephanie. V. (2008). Profiling Economic Vulnerability and Resilience in Small States: Conceptual Underpinnings Economics Department University of Malta. 2008, Available at: <http://www.um.edu.Mt>.
8. Hayek, Maryam. (2014). Resistance Economics in Advertising Network of Isfahan Broadcasting (Case Study: The Study of Components of Consumption Management). *Journal of Research in Communications*, 5(3), 104-85.
9. Imam Khomeini's Statement (PBUH) among students and professors (2012).

10. Kazemi, Yahya; Mehdi Nejad, Vali and Jafali, Rana. (2011). The Relationship between Emotional Intelligence, Self-restraint and Organizational Commitment of Managers. *Journal of Management and Development Process*, 5 (78), 27-40.
11. Khaki, Gholam Reza. (2007). Value Added Way to Measure Productivity, Tehran, Publishing Institute of Studies and Educational Planning, p. 75.
12. Minobakhsh, Behrouz (2013). Introduction to the Asian Productivity Organization, *Improvement Management Studies*, 11(9), 142-123.
13. Mohammadi Moghaddam, Yousef; Zolfaghari, Hossein; Alipour, Meysam and Rasoolian, Parisa (2012). Investigating the Relationship between Resistance Economics, Entrepreneurial Orientation and Knowledge Management. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 1(2), 119-108.
14. Nikniye Naini, Seyyed Ali. (2014). Sustainability measurement of agricultural exploitation systems in line with the objectives of the resistance economy. *Quarterly Journal of Strategic and Military Policies*, 3(9), 139-126.
15. Noori Sari, Hojjatallah. (2013). Economic Relations Analysis of the Islamic Republic of Iran with the United Kingdom with Emphasis on Resistance Economics, *Basij Strategic Studies Quarterly*, 16(61).
16. Poyan, S. A., & Masoumi, M. (2009). Establishment of productivity Cycle. 7PthP Conference of Quality & productivity, Tehran, Iran.
17. Rabie, Mahnaz. (2009). The Effect of Innovation and Human Capital on Economic Growth in Iran, *Journal of Science and Development*, 16 (26).
18. Richard Peet & Elaine Hartwick (2009). Theories of development Contentions, Arguments, Alternatives, the Guilford Press, 2nd edition.
19. Rose, A. (2008). Defining and Measuring Economic Resilience to Disasters, *Disasters Prevention and Management*, 13, (4): Available at <http://www.insct.syr>.
20. Seif, Allah Morad and Hafezieh, Ali Akbar. (2013). Strategies for International Trade in Resistance Economics of the Islamic Republic of Iran, *Journal of Strategic Studies of Basij*, 16 (60).
21. Seif, Allah Murad and Khoshkalam Khosroshahi, Moses. (2013). The favorable exchange system of Iran's economy in resistance economy, *Quarterly Journal of Economic Researches of Iran*, 18(54), 204-181.
22. Suuly, Stainer, and Alan Chan. (2007). Logistic-a Productivity and Performance. *Perspective Management, an International Journal*, 2(4), 53-62.
23. Taheri, Shahnam. (2006). Productivity and its analysis in organizations. Tehran. Hast Publication, pp. 43 – 41.
24. Vaezi, Seyed Kmal and Fadaei, Mohammad. (2014). Investigating and explaining the components of strategic management of Islamic University based on Resistance Economics Model, *Journal of Management, Islamic Azad University*, 4(1).

