

تبیین رابطه بین تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی

طیبه عباسی*^۱، بهاره مقیمی^۲، زهرا دستی‌گردی^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۲۹ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۰۹)

چکیده

بی تردید بهبود بهره‌وری و حذف و یا خنثی کردن موانع آن از اهداف مهم هر سازمان قلمداد می‌شود. بررسی این عوامل (تسهیل‌کننده‌ها و یا موانع بهره‌وری) می‌تواند به سازمان‌ها در تحقق این هدف کمک کند. تلاش پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی بین ابعاد تقدیرگرایی با بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. این پژوهش به شیوه توصیفی - پیمایشی انجام شده و جامعه آماری آن کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین ابعاد تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، هر چه باور افراد در شکست‌ها و موفقیت‌هایشان به تقدیر و سرنوشت زیاد باشد، تلاش کمتری برای دستیابی به موفقیت انجام می‌دهند و بدین ترتیب نمی‌توان انتظار داشت بهره‌وری افراد ارتقا یابد.

واژگان کلیدی: تقدیرگرایی، بهره‌وری نیروی انسانی، شانس، بدبینی، تقدیر

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. تهران، ایران.

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: Tayybeh.abbasi@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. تهران، ایران.

۳- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. تهران، ایران.

مقدمه

بهره‌وری به عنوان فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمانی تلقی می‌شود و می‌تواند همچون زنجیره‌ای، فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را منسجم کند. تا آنجا که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات می‌باشد. این امر سبب شده است که در کلیه کشورها بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسب‌تر از منابع به اولییتی ملی تبدیل شود. از آنجا که از میان منابع، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع سازمانی به عنوان ذی‌شعور و هماهنگ‌کننده سایر عوامل شناخته می‌شود و همچنین مهم‌ترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان است، لذا از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (وردی، ۱۳۸۹). به عبارتی می‌توان گفت که سرمایه انسانی می‌تواند به تنها مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها تبدیل شود (هانگ، ۲۰۰۲). بهره‌وری منابع انسانی جنبه‌ای از بهره‌وری است و به میزان زمان و انرژی مفیدی که افراد در سازمان صرف می‌کنند، دلالت دارد. ژوزفین و آیو، بهره‌وری نیروی انسانی را اندازه‌گیری کارایی منابع انسانی در موقعیت‌های متفاوت تعریف کرده‌اند. از رویکرد اقتصادی بهره‌وری نیروی انسانی عامل کلیدی برای سلامت و از همه مهم‌تر توسعه جامعه تلقی می‌شود (علامه، ۱۳۲۲: ۲۰۱۱). یکی از مباحث اصلی مطرح در توسعه، تقابل تقدیرگرایی و تدبیرگرایی است، از تمایل طرفداران نظریه نوسازی چنین برمی‌آید که تقدیرگرایی یا سرنوشت گرایی عنصر مسلط بر فرهنگ جوامع غیر پیشرفته بوده است در حالی که تدبیر گرایی ویژگی اصلی فرهنگ‌های مدرن است. از این رو رمز توسعه‌یافتگی در جهان غرب را تدبیر گرایی می‌دانند و توسعه‌نیافتگی کشورهای جهان را سوم را ناشی از تقدیرگرایی می‌دانند. جامعه‌ای می‌تواند به توسعه جامع دست یابد که نخست توسعه فرهنگی و انسانی داشته باشد. ولی متأسفانه ساختار فرهنگی ایران، جامعه سنتی است که بر اساس تقدیرگرایی و نفی اراده و آزادی انسانی و نوآوری بنا نهاده شده است (آزاد ارامکی، ۱۳۷۶). واژه تقدیر و سرنوشت از مظلوم‌ترین واژه‌ها در زبان فارسی و نهایتاً در فرهنگ ایرانی است و بهانه‌ای است که هر شخص و حتی جامعه گناه ناکامی‌های خود را به گردن تقدیر انداخته و خود را از تقصیر میرا نشان دهد (کرمی، ۱۳۸۳). تقدیرگرایی به مثابه اعتقادی گروهی است که همه امور و پدیده‌ها را در حیات اجتماعی فرد به کارکرد نیروها و عوامل ماوراءالطبیعه و متافیزیکال نسبت می‌دهد (محسنی تبریزی، ۱۳۸۴). دولابلاش درباره طرز تلقی و نگرش مردم، به عنوان یکی از عوامل

موثر در توسعه بیان می‌کند که تغییر در ارزش‌ها و نگرش‌ها، می‌تواند به بهره‌برداری بیشتر از امکانات بینجامد و یا امکانات کافی در اختیار جوامع انسانی قرار دهد (احمدرش، ۱۳۹۰). به عبارتی طرز تفکر افراد سازمان‌ها و همین‌طور جامعه نسبت به تاثیرگذاری خود در عملکرد سازمان و نقشی که در توسعه جامعه ایفا می‌کند، بر میزان تلاشی که صرف می‌کنند، موثر است. با این اوصاف تحقیق حاضر بر آن است تا رابطه تقدیرگرایی را به عنوان یک مؤلفه فرهنگی و اجتماعی با بهره‌وری نیروی انسانی بررسی کند.

مروری بر مبانی نظری

تقدیرگرایی

تقدیرگرایی یعنی اعتقاد فرد به عدم توانایی‌اش در خصوص کنترل آینده (احمدرش، ۱۳۹۰). در این مقاله نیز تقدیرگرایی در این معنا مدنظر است، که بنابراین اولاً انسان موجودی ناتوان و با قابلیت‌های محدود در نقش بازی‌هایش به جهان پیرامونی و امور وقایع اتفاقیه در زندگی‌اش در تصور آمده است و ثانیاً درک او در باب ناتوانی‌ها و محدودیت‌هایش سبب می‌شود که وی به نوعی احساس فتور و بی‌قدرتی گرفتار آید و به عدم توانایی‌اش در باب شناخت علل وقایع و پدیده‌ها، پیش‌بینی حوادث و کنترل آینده وقوف یابد (یگانه، ۱۳۹۰). آن‌ها عقیده دارند که هر چیزی در زندگی تحت امر یک قدرت برتر یا نیروهای خارجی مثل شانس، سرنوشت یا قدرت خدا است (هس^۱، ۲۰۰۷). این بدان معناست که مردم نمی‌دانند و نمی‌خواهند در مورد فردا و آنچه در آینده اتفاق خواهد افتاد، تفکر کنند (برنارد، ۲۰۱۲: ۶۰). به طور کلی تقدیرگرایی ممکن است در اشکال زیر مطرح شود: (۱) احساس عدم کنترل بر تأثیر وقایع بیرونی در زندگی. (۲) ادراک از تقدیر، شانس، سرنوشت و جبر و تفویض. (۳) احساس بی‌قدرتی، نومیدی، و بی‌معنایی (کیلی، ۲۰۰۹: ۷۳۷). معنی استراتژیک آن مشخص‌کننده آن است که تقدیرگرایی هیچ امکانی به توسعه فعالیت‌های بالقوه نمی‌دهد (برنارد، ۲۰۱۲: ۶).

عوامل بسیاری بر تقدیرگرایی تأثیر می‌گذارند که از آن میان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: احساس ناامنی در ساخت سنتی و مقتدرانه خانواده که ابعاد مختلف (سیاسی، اجتماعی، اقتصادی،

شغلی، و...) آن افراد را بی‌اراده، وابسته و مطیع بار می‌آورد؛ پایین بودن سطح سواد و تحصیلات؛ تعالیم و آموزه‌های خاص مذهبی مبتنی بر جبر و تقدیر و نیز تفکر بی ارزش بودن دنیا و نظایر آن؛ تجربه یا مشاهده عدم موفقیت در کارها با وجود برنامه‌ریزی و تلاش، زندگی تحت ظلم و ستم و تبعیض، احساس بی قدرتی یعنی احساس فردی که قادر به نفوذ و تاثیرگذاری بر جریانات و امور نیست (یگانه، ۱۳۹۰). یکی از پیامدهای تقدیرگرایی این است که افراد جامعه تمایلی به مشارکت نداشته و ترجیح می‌دهند موضع انفعالی داشته باشند (گوودوین، ۲۰۰۰: ۲۵۶۰) و انجام رفتارهای سالم را نهی می‌کند (فرانکلین، ۲۰۰۸: ۳۲۴). همچنین موجب می‌شود جوانترها افرادی بی‌اراده، وابسته و مطیع تربیت می‌شوند (احمدرش، ۱۳۹۰). علاوه بر آن، تقدیرگرایی یکی از عوامل موثر بر تنبلی اجتماعی است و تنبلی از جمله ویژگی‌هایی است که به ایرانیان نسبت داده می‌شود (یگانه، ۱۳۹۰). و مصداق‌های آن در جامعه ایران زیاد دیده می‌شود، از جمله پایین بودن بهره‌وری کار، تعطیلات فراوان، اضافه وزن و کم تحرکی. تنبلی به معنای تن‌پروری، بیکارگی، کاهلی و اهمال و سستی به کار رفته است. تنبلی ارتباط مستقیمی با تقدیرگرایی دارد. چرا که فرد تقدیرگرا آموخته است که خواه بکوشد و خواه نکوشد، نمی‌تواند بر سرنوشت خود و اعمالش تسلط پیدا کند و نتیجه کار او ارتباطی با میزان کار و تلاش او ندارد و موفقیت‌ها و شکست‌ها بیشتر به عواملی مثل تقدیر، سرنوشت، بخت و اقبال، شانس، قضا و قدر الهی، قسمت و... بستگی دارد. بنابراین در این حالت، فرد فاقد انگیزه لازم برای تلاش و پویایی بیشتر است. پس تقدیرگرایی دارای همبستگی مستقیم با احساس تنبلی و فتور است (یگانه، ۱۳۹۰). فرهنگ ایران، بیشتر گذشته‌نگر است و آینده‌نگری در آن اهمیت کمتری دارد. وجود روحیه گذشته‌گرایی در ایران، کاملاً قابل درک است، چون ایران از سابقه تاریخی درخشانی برخوردار است. از نظر هافستد، ایرانیان علی‌رغم اینکه برای انجام امور خود تلاش زیادی می‌کنند، ولی استعداد آن‌ها برای به تعویق انداختن کار مثال‌زدنی است (دلوی، ۱۳۸۸). همچنین در فرهنگ برخی اجتماعات خصوصاً در جوامع سنتی، جوامع دهقانی و جوامع باستانی اعتقاد به تقدیرگرایی به عنوان باور گروهی سبب شده است که افراد احساس کارآمدی شخصی بسیار نازلی داشته و نقش خود را در موقعیت یک کار یا رسیدن به هدف و نتیجه‌ای ارزشمند نادیده انگارند. این امر سبب کاهش سطح توقعات، آرزوها و خواسته‌های افراد جامعه شده و به پایین آمدن

انگیزه‌های افراد جهت دستیابی به هدف‌های مطلوب در زندگی و کاهش انگیزه‌های قوی اقتصادی و جاه طلبی برای پیشرفت منجر می‌شود (محسنی تبریزی، ۱۳۸۴).

بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری نیروی انسانی مفهومی جامع و کلی و یکی از شاخص‌های مهم کارآمدی بخش‌ها و فعالیت‌های مختلف اقتصادی و معیاری مناسب برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و تعیین میزان موفقیت آن‌ها در رسیدن به اهدافشان محسوب می‌شود (فرشادفر، ۲۰۰۹). بهبود عملکرد و رشد بهره‌وری مورد توجه همه سازمان‌ها می‌باشد (فقهی فرهمند، ۱۳۸۲).

بهره‌وری در درجه اول، تفکری پویا است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد. بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج مطلوب‌تر از گذشته به انجام برساند. سومانث نسبت به بهره‌وری دیدگاهی کاملاً فیزیکی داشته و بهره‌وری را مقایسه بین ورودی‌های فیزیکی با خروجی‌های فیزیکی سازمان می‌داند (حاتم، ۱۳۹۰).

از سوی دیگر، منابع انسانی مولد مهم‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌شود که می‌تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد (واعظی، ۱۳۸۹)؛ در تعریفی جامع، منابع انسانی مهم‌ترین عامل افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها هستند (دانشور، ۲۰۰۹). و دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو بارگیری درست ظرفیت نیروی انسانی است (محمودی، ۱۳۸۶). به نوعی می‌توان گفت موفقیت سازمان‌ها ارتباط تنگاتنگی با منابع انسانی سازمان‌ها دارد (زارعی متین، ۱۳۹۰).

در سطح کلان نیز، قدرت یک کشور به کیفیت نیروی انسانی و سطح بهره‌وری آن بستگی دارد. بهره‌وری منابع انسانی نیز به طور تصادفی ارتقاء نمی‌یابد، بلکه باید پیش نیازهای سازمانی و ساختاری مورد نیاز آن فراهم و دائماً مورد توجه سازمان قرار گیرد. بهره‌وری منابع انسانی عبارت است از نرخ ستاده واقعی (ساعات کار) ارائه شده توسط کارکنان سازمان (واعظی، ۱۳۸۹). اهمیت بهره‌وری در افزایش رفاه ملی، اکنون به طور عام پذیرفته شده است. افزایش بهره‌وری بر تمام فعالیت‌های انسانی اثر مثبت دارد؛ زیرا، افزایش بهره‌وری، بیش از آن که در به کارگیری و سرمایه به

وجود آید، در تولید ناخالص ملی، یا- بر اثر بهینه‌سازی - در اثربخشی و کیفیت نیروی انسانی به وجود می‌آید. بنابراین تغییر در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر عظیمی بر بسیاری از پدیده‌های اقتصادی و اجتماعی مانند رشد اقتصادی، سطح زندگی، بهبود در موازنه‌ی پرداخت‌ها، کنترل تورم و حتی مقدار و کیفیت اوقات فراغت دارد (نصرت پناه، ۱۳۹۱).

بر این مبنای، توجه نکردن به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل نه تنها سبب بهبود کارایی و اثربخشی در سازمان نمی‌شود، بلکه افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی را به دنبال دارد. از سوی دیگر، برای افزایش بهره‌وری در نیروی انسانی ابتدا باید عوامل بازدارنده و تسهیل کننده در افزایش کارایی را شناخت و سپس در جهت کاهش عوامل بازدارنده و تقویت عوامل تسهیل کننده اقدام کرد (رضائیان، ۱۳۸۹). در گذشته محیط عاری از تهدید تلقی می‌شد و برای سازمان‌ها امنیت بیشتری وجود داشت. ولی دنیای کنونی، دنیای تحولات و دگرگونی‌هاست؛ دنیایی سرشار از تغییرات، تغییراتی که البته نه کاملاً، در نتیجه خواسته‌ها و اراده‌ی افراد پدید می‌آید، آن هم خواسته‌هایی که از نیازهای متفاوت و گسترده نهاد پیچیده انسان‌ها سرچشمه می‌گیرد. این تغییر و دگرگونی‌ها در عصر حاضر همواره برای سازمان‌ها فرصت‌ها و تهدیدهایی را به وجود می‌آورد. در این میان سازمان‌هایی موفق هستند که خود را با شرایط به وجود آمده تطبیق داده و با تغییرات به وجود آمده همراهی کنند. فقط سازمان‌هایی می‌توانند این‌گونه عمل کنند که کارکنانشان به طور مستمر بر توانایی‌های خود افزوده و به نتایج مطلوب دست یابند (فرشادفر، ۱۳۸۸).

در زمینه عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی مطالعات زیادی انجام گرفته که هدف اصلی همه این تحقیقات رسیدن به اولویت‌های مشخص متناسب با هر سازمان برای ارتقا بهره‌وری می‌باشد. مطالعه ملکی و همکارانش (۱۳۸۴) 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 مطالعه می‌باشد (مالکی، ۲۰۰۵). همچنین در مطالعه‌ای پیرامون شناخت و مقایسه شیوه‌های ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سمنان، عوامل مادی انگیزش، آموزش و ساختار سازمانی را بهترین عوامل در افزایش بهره‌وری مطرح شده است (علاءالملکی و یوسفی،

۲۰۰۲). طبیعی و باغبانان (۱۳۸۲) نیز در پژوهش خود با بررسی عوامل مؤثر بر میزان بهره‌وری نیروی انسانی این ایده را مطرح می‌کنند که بهره‌وری صرفاً تابع ویژگی‌های فردی نیست، بلکه به سازمان و محیط نیز وابسته است (باغبانان، ۲۰۰۳). نتایج مطالعات نیری و حجازی (۱۳۸۳، ۱۳۸۴) نیز حاکی از آن است که ارزشیابی موثر می‌تواند بهره‌وری را افزایش دهد و بعلاوه میزان آموزش و توسعه نیروی انسانی، ارتباط مستقیمی با بهبود کیفیت نیروی کار و در نتیجه افزایش میزان تولید دارد (نیری، ۲۰۰۴). الیس و دیک (۱۳۸۲) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بکارگیری سبک رهبری مشارکتی برای کارهای گروهی سبب بهبود بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود (دیک، ۲۰۰۳). البته در پژوهشی که کیم در سال ۱۳۸۰ انجام داده است، تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره‌وری نیروی کار مثبت و معنادار ارزیابی شده است (کیم، ۲۰۰۱). رایت و همکارانش نیز در مطالعه خود در کشور چین (۱۳۸۷)، نقش عنصر فرهنگ سازمانی بر افزایش انگیزش کارکنان و همچنین بهبود بهره‌وری را تأیید می‌کنند (رایت، ۲۰۰۸). در ارتباط با تقدیرگرایی نیز آزاد آرامکی (۱۳۷۶) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی نظریه نوسازی مطالعه موردی درباره تقدیرگرایی فرهنگی در ایران»، این که آیا توسعه فرهنگی در مقایسه با توسعه اقتصادی و توسعه سیاسی در جامعه ایران از اهمیت بیشتری برخوردار است، را مطرح می‌کند. در این پژوهش، تقدیر گرا یا تدبیر گرا بودن مردم شهر تهران موضوع بررسی شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مردم تهران به تقدیرگرایی اعتقاد دارند؛ با این حال نقش تدبیر را انکار نمی‌کنند (آزاد آرامکی، ۱۳۷۶). شریفی ۱۳۸۳، در پژوهشی با عنوان دیدگاه ایرانیان باستان به مسأله جبر و اختیار، به بررسی مسأله جبر و اختیار نزد ایرانیان باستان پرداخته است. آیا انسان در افعال و حرکات خود مختار است یا در اعمال خویش اختیاری ندارد و اراده خداوند شامل تمام حرکات و سکنات بندگان می‌شود. یافته‌های پژوهش بیانگر اینست که ایرانیان باستان اصل اعتقاد به جبر را به چهار طریق اعتقاد به اراده برتر اهورا مزدا، اعتقاد به تقدیر، اعتقاد به جبر علی و معلولی را قبول دارند (شریفی، ۱۳۸۴). همچنین یگانه (۱۳۹۰) در مقاله‌ای با عنوان تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن، میزان تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن را که تقدیرگرایی یکی از آن عوامل بوده، در بین مردم تهران بررسی کرده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تنبلی در بین مردم تهران زیاد نیست ولی در میان طبقات اجتماعی پایین‌تر زیادتر است (یگانه، ۱۳۹۰). محسنی تبریزی (۱۳۸۴) نیز در مقاله‌ای با عنوان

فاتالیسم و عوامل موثر بر آن، تأثیر تقدیرگرایی بر رفتار سیاسی زنان کشور را بررسی کرده است. نتایج این پژوهش اشاره دارد به این که تقدیرگرایی و احساس کارآمدی سیاسی به طور معکوس با یکدیگر رابطه دارند (محسنی تبریزی، ۱۳۸۴). برنارد (۲۰۱۲) در مقاله‌ای با عنوان کانون کنترل و خود کارآمدی و رابطه تقدیرگرایی و گرفتن وام، نقش تقدیرگرایی را در تعیین فعالیت‌های مطلوب و جهت‌گیری‌های آینده بررسی کرده است. بر اساس این پژوهش، مفاهیمی از قبیل کنترل خارجی و کاهش خود کارایی و آرزوها در فهمیدن نقش تقدیرگرایی و کاربرد آن برای جهت‌گیری فعالیت‌های آینده کاربرد دارد و همچنین تقدیرگرایی، تقاضا برای وام‌های بلند مدت و وام‌هایی که با هدف بهره‌وری است را کاهش می‌دهد (برنارد، ۱۰۱۲). شاپیرو (۲۰۱۱) در مقاله‌ای با عنوان تقدیرگرایی و پس‌انداز اشاره می‌کند مقدار پس‌انداز و سرمایه‌گذاری افراد، بستگی به ادراک آنان در خصوص سرمایه‌گذاری درست و نتایج آن پس‌انداز در آینده دارد. متغیرهای نگرشی، عملکردهای ریسک، تمایل به پس‌انداز، تلاش برنامه‌ریزی شده برای دوران بازنشستگی و همچنین متغیرهایی مانند سن، جنس، نژاد، تحصیلات، سلامت افراد، تعداد فرزندان، وضعیت تأهل خوش بینی افراد بررسی شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که افراد متاهل و آنان که دارای تحصیلات بالاتری هستند برای بازنشستگی خود برنامه داشته و پس‌انداز دارند ولی افراد تقدیرگرا ریسک‌پذیری کمتری داشته و پس‌انداز ندارند و در سرمایه‌گذاری‌ها مشارکت نمی‌کنند (شاپیرو، ۲۰۱۱).

علی‌رغم چنین مطالعاتی، در خصوص رابطه بین تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی پژوهشی انجام نگرفته است. بنابراین با عنایت به اهمیت موضوع، هدف این پژوهش بررسی رابطه بین تقدیرگرایی با بهره‌وری نیروی انسانی است. این پژوهش ادعا دارد بین تقدیرگرایی افراد سازمان با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه منفی وجود دارد و تلاش دارد این فرضیه را آزمون کند

مدل مفهومی پژوهش

برای تدوین چارچوب مفهومی این پژوهش، از مبانی نظری و پژوهش بهره‌وری و تقدیرگرایی استفاده شده است. به منظور بررسی متغیر تقدیرگرایی و ابعاد آن، از مدل شن و همکاران^۱ استفاده شده است؛ همچنین برای متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی از مدل جامع هرسی و گلداسمیت استفاده شده است.

مدل تقدیرگرایی ارائه شده توسط شن و همکاران (۲۰۰۷) سه بعد را معرفی می‌کند.

- تقدیر: اندازه گرفتن، مقایسه کردن چیزی با چیزی، جریان یافتن فرمان خدا، سرنوشت، قسمت، قضا حکم خداوند درباره مخلوق.
- شانس: واژه‌ای فرانسوی به معنای «بخت»، «طالع» و «اقبال» است و حادثه یا پیشامدی بدون علت ظاهری، به صورت «اتفاق» یا «تصادف» است که هرگاه به نفع کسی باشد، او را به «اوج خوش‌بختی» می‌رساند و اگر به زیان فردی باشد، وی را به «خاک سیاه» می‌نشانند.
- بدبینی: بدبینی و بدگمانی که در منابع اسلامی از آن به سوء ظن تعبیر شده یک حالت درونی است که موجب عدم اعتماد شخص به دیگران و اطرافیان می‌شود، از این رو نسبت به حوادث، وقایع، افراد و کارهای آنان با دید منفی نگریده و آن‌ها را به صورت نادرست تفسیر می‌کند.
- همچنین در بررسی ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی از مدل هرسی و گلداسمیت استفاده شده است. هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ این مدل را برای کمک به مدیران در تعیین علل مشکلات بهره‌وری و حل آن‌ها معرفی کرده‌اند. در این مدل، هفت متغیر تأثیرگذار بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان مطرح شده است (صادقی، ۲۰۱۳).
- توانایی (دانش و مهارت): به توانایی، قدرت به انجام رساندن موفقیت آمیز یک فعالیت اشاره دارد (خاکی، ۱۳۸۶). به عبارت دیگر، اصطلاح توانایی به دانش و مهارت‌های کارکنان برای انجام شغل اطلاق می‌شود (حاتمی، ۱۳۹۰: ۳۰).
- وضوح (درک یا تصور نقش): وضوح به روشنی در درک و پذیرش نحوه‌ی کار، محل و چگونگی آن اطلاق می‌شود. در این مدل، مفهوم وضوح بیش‌تر اشاره به شفافیت نقش در قالب شغل دارد (حاتمی، ۱۳۹۰: ۳۰). برای آن که کارکنان درکی کامل از مشکل داشته باشند، باید برای آن‌ها مقاصد و اهداف عمده، نحوه‌ی رسیدن به این مقاصد و اهداف و اولویت‌های اهداف و مقاصد (چه هدف‌های در چه زمانی بیش‌ترین اهمیت را دارند) به طور کامل، صریح و شفاف بیان شود (خاکی، ۱۳۸۶: ۵۵).
- کمک (حمایت سازمانی): حمایتی که کارکنان برای دستیابی به اثربخشی کار به آن نیاز دارند. این کمک‌رسانی‌ها در حوزه مادی و غیر مادی است (خاکی، ۱۳۸۶: ۵۵). تحقیقات نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که با کارکنان خود به خوبی رفتار می‌کنند، بسیار سودآورتر هستند (هرزبرگ، ۲۰۰۳).

برخی از عوامل حمایت سازمانی که می‌توان به آن‌ها اشاره کرد، عبارتند از: بودجه، وسایل و تسهیلاتی که برای انجام وظیفه لازم است، حمایت‌های سایر واحدهای سازمان.

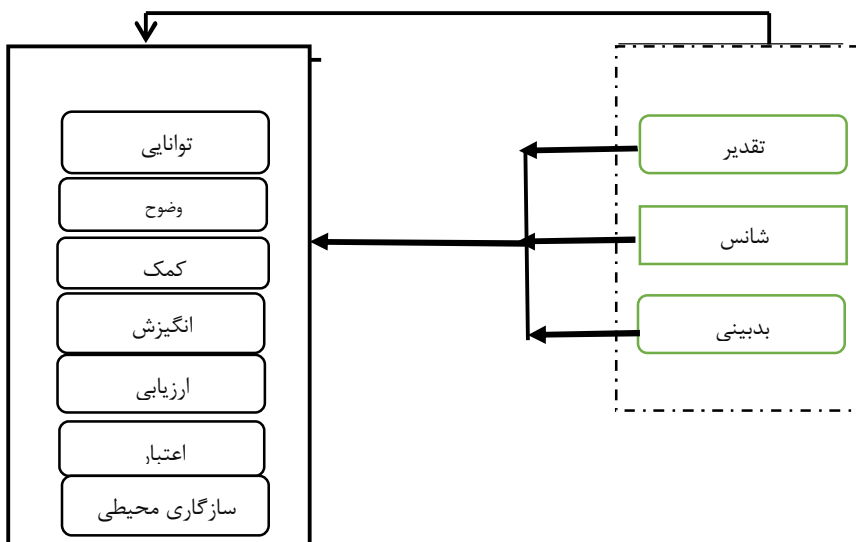
• انگیزش (انگیزش یا تمایل): مفهوم انگیزش به معنای شور و شوق و تمایل به انجام کار است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که هر کجا انگیزش کارکنان از طریق برنامه‌های مناسب افزایش یابد، به طور مثال: برنامه‌های غنی‌سازی شغل، بهره‌وری نیز افزایش می‌یابد و حتی باعث می‌شود کنترل‌های بیرونی و غیبت‌های کارکنان نیز کاهش یابد (استوارت، ۱۳۹۱).

• ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد): ارزیابی به ساز و کار قضاوت در رابطه با چگونگی انجام کار اطلاق می‌شود. روند بازخور مناسب به کارکنان اجازه می‌دهد که پیوسته از کیفیت انجام کار مطلع باشند.

• اعتبار (اعمال معتبر و حقوقی کارکنان): اعتبار، تناسب، قانونمندی و مشروح بودن تصمیمات مدیر را بیان می‌کند.

• سازگاری محیطی: محیط به مجموعه عوامل موثر برون سازمانی اشاره دارد (خاکی، ۱۳۸۶). سازگاری با محیط، توانایی سازمان برای انطباق با محیط پیرامونی تعریف می‌شود. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش به شرح ذیل تدوین شده است.

شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش



روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. از آنجا که محقق به دنبال بررسی رابطه بین دو مؤلفه است، این تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد. هدف اصلی بررسی رابطه بین تقدیرگرایی با بهره‌وری نیروی انسانی و ابعاد آن در قالب ۴ فرضیه اصلی و ۴ فرضیه فرعی است. بدین ترتیب که در فرضیه‌های مهم، رابطه بین تقدیرگرایی به عنوان متغیر مستقل، با بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرد و همچنین رابطه ابعاد تقدیرگرایی شامل (تقدیر، شانس، بدبینی) با بهره‌وری منابع انسانی آزمون می‌شود.

جامعه آماری این پژوهش، کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هستند. روش نمونه‌گیری پژوهش بر اساس نمونه‌گیری تصادفی از جمعیت یاد شده است، که روشی برای انتخاب بخشی از جامعه یا کل به گونه‌ای است که روشی برای انتخاب بخشی از جامعه یا کل به گونه‌ای است که همه نمونه‌های ممکن که دارای تعداد ثابت هستند، برای انتخاب شدن احتمال یکسان داشته باشند. در این راستا و بر اساس فرمول کوکران، نمونه‌ای بالغ بر ۲۷۵ نفر تعیین و پرسشنامه به تعداد آن‌ها تهیه و توزیع شد.

پرسشنامه شامل ۴۵ سوال است که ۲۵ سوال اول مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی و ۲۰ سوال دیگر مربوط به اندازه‌گیری تقدیرگرایی است. برای بررسی ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی از پرسشنامه استاندارد هرسی و گلداسمیت و در بررسی ابعاد تقدیرگرایی از پرسشنامه شن استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از این پژوهش در قالب دو بخش ارائه می‌شود؛ بخش اول به اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری و بررسی ارتباط آن‌ها با متغیر وابسته اشاره دارد و بخش دوم فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش (ارتباط متغیر مستقل و وابسته) را بررسی می‌کند:

بررسی ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی با متغیرهای پژوهش

در بررسی ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی با متغیرهای پژوهش، چهار گویه بررسی می‌شود:

- بین نگرش کارکنان زن و مرد در مورد تقدیرگرایی تفاوت معناداری وجود دارد.
- تفاوت معنی‌داری بین گروه‌های با سابقه کار متفاوت در مورد تقدیرگرایی وجود دارد.

- سن رابطه‌ای با نگرش به تقدیرگرایی دارد.
- بین تحصیلات و گرایش به تقدیرگرایی رابطه وجود دارد.
- یافته‌های حاصل از بررسی این گویه‌ها به شرح ذیل است:
- بین نگرش کارکنان زن و مرد در مورد تقدیرگرایی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱- آزمون t در مورد تفاوت بین جنسیت‌ها در مورد تقدیرگرایی

جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد میانگین	سطح معناداری
مرد	۹۷	۴۲/۳۳	۱۰/۶۰۳	۱/۰۷۷	۰/۹۳۴
زن	۱۴۹	۴۲/۴۴	۱۰/۲۴۹	۰/۸۴۰	

بر اساس جدول بالا بین نگرش به تقدیرگرایی در بین زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد و بر اساس اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه‌ها می‌توان گفت که زنان گرایش بیشتری به تقدیرگرایی دارند.

- تفاوت معنی‌داری بین گروه‌های با سابقه کار متفاوت در مورد تقدیرگرایی وجود دارد.

جدول ۲- بررسی تفاوت بین میانگین امتیاز تقدیرگرایی بر اساس سابقه کار

منبع تغییرات	مجموع	درجه آزادی	میانگین	سطح معناداری
میان گروه‌ها	۱۷۴/۵۷۶	۴	۴۳/۶۴۴	۰/۷۹۸
درون گروه‌ها	۲۶۰۸۸/۵۵۴	۲۴۸	۱۰۵/۱۹۶	
کل	۲۶۲۶۳/۱۳۰	۲۵۲		

با استفاده از تحلیل واریانس تفاوت معناداری بین گروه‌های با سابقه کار متفاوت در مورد گرایش به تقدیرگرایی وجود ندارد ($Sig = ۰/۷۹۸$).

- سن رابطه‌ای با نگرش به تقدیرگرایی دارد.

جدول ۳- بررسی تفاوت بین امتیاز میانگین تقدیرگرایی بر اساس سن

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	سطح معناداری
میان گروه‌ها	۴۹۲/۷۴۷	۴	۱۲۳/۱۸۷	۰/۳۲۵
درون گروه‌ها	۲۶۴۵۵/۰۰۳	۲۵۱	۱۰۵/۳۹۸	
کل	۲۵۵			

نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین گروه‌های سنی مختلف در مورد گرایش به تقدیرگرایی وجود ندارد (Sig = ۰/۳۲۵).

- بین تحصیلات و گرایش به تقدیرگرایی رابطه وجود دارد.

جدول ۴- بررسی تفاوت بین میانگین امتیاز تقدیرگرایی بر اساس تحصیلات

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	سطح معناداری
میان گروه‌ها	۷۵۵/۸۳۸	۳	۲۵۱/۹۴۶	۰/۰۶۷
درون گروه‌ها	۲۶۱۲۰/۷۷۷	۲۵۰	۱۰۴/۴۸۳	
کل	۲۶۸۷۶/۶۱۴	۲۵۳		

با استفاده از تحلیل واریانس تفاوت معناداری بین گروه‌های با سطح تحصیلات متفاوت در مورد گرایش به تقدیرگرایی وجود ندارد (Sig = ۰/۰۶۷).

آزمون فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه اصلی: بین تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۱: بین شانس و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲: بین تقدیر و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳: بین بدبینی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

همان گونه که در جدول ۵ نشان داده شده است بین تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی با ضریب همبستگی ۰/۷۰۹- رابطه منفی و معناداری (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) وجود دارد. همچنین بین بعد شانس و بهره‌وری نیروی انسانی ضریب همبستگی برابر با ۰/۶۷۱-، بین بعد تقدیر و بهره‌وری نیروی انسانی ضریب همبستگی برابر با ۰/۴۴۷- و بین بعد بدبینی و بهره‌وری نیروی انسانی ضریب همبستگی ۰/۴۹۰- وجود دارد که همه بیانگر رابطه منفی و معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. بر این اساس ادعای محققین مبنی بر ارتباط منفی و معناداری تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی

تأیید می‌شود؛ هر چه میزان گرایش به تقدیرگرایی در بین افراد بیشتر شود، میزان بهره‌وری نیروی انسانی کاهش می‌یابد.

جدول ۵- همبستگی بین ابعاد تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی

متغیر	فراوانی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تقدیرگرایی	۲۵۶	-۰/۷۰۹	۰/۰۰۰
بعد تقدیر	۲۵۶	-۰/۶۷۱	۰/۰۰۰
بعد شانس	۲۵۶	-۰/۴۴۷	۰/۰۰۰
بعد بدبینی	۲۵۶	-۰/۴۹۰	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه برای سازمان‌ها بهبود بهره‌وری در تمامی جنبه‌ها به ویژه در جنبه نیروی انسانی به عنوان یکی از اهداف استراتژیک تلقی می‌شود. بهبود بهره‌وری نیروی انسانی زمانی محقق می‌شود که سازمان‌ها قادر باشند تمامی ظرفیت و پتانسیل نیروی انسانی‌شان را در راستای تحقق اهدافشان بکار گیرند و هر آنچه که افراد سازمان را از تلاش در این راستا دور می‌نماید، حذف و یا کم رنگ نمایند. این پژوهش تلاش دارد یکی از مؤلفه‌های نگرشی تأثیر گذار بر تلاش و کوشش افراد در راستای ارتقای بهره‌وری را بررسی کند؛ همان طور که اشاره شده، تقدیرگرایی ویژه‌ی کشورهای توسعه نیافته و کشورهایی که دارای ساختار سنتی هستند، است. تنبلی اجتماعی برآیند تنبلی افراد جامعه است. یکی از عوامل مهمی که باعث ایجاد و رشد تنبلی اجتماعی می‌شود، تقدیرگرایی است، به این مفهوم که عده کثیری از افراد، منفعل و لذت طلب هستند، در سطح جامعه نیز این فرایند مشاهده می‌شود. پایین بودن سطح بهره‌وری اداری، عدم اقبال به کار طولانی مدت و سخت و... و پدیده نوظهوری به نام بین‌التعطیلین، مصداق‌هایی از این ویژگی هستند. بر این مبنا، پژوهش حاضر به منظور بررسی و تبیین ارتباط بین تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی انجام شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از ارتباط منفی بین تقدیرگرایی و بهره‌وری نیروی انسانی است. در چارچوب این پژوهش افزایش بهره‌وری نیروی انسانی زمانی امکان‌پذیر است که افراد بتوانند با باور به اراده خود در ساختن آینده و سرنوشت خویش، بدون اتکا به شانس و تصادف و... و با توکل بر خداوند تمام تلاش خود را در راستای کار و وظایفشان به کار گیرند. حقیقت‌بینی اقتضاء می‌کند، که در انجام همه امور، همراه با توکل به حق، پیرامون آن‌ها، تدبیر، تأمل و کنکاش با آگاهان و اهل تدبیر و... صورت می‌گیرد،

تا هر امری به نیکوترین وجه انجام شود، و انسان‌ها پذیرای مسئولیت کاستی‌ها و نقصان‌های عمل خویش باشند و گناه تقصیرات خویش را به گردن تقدیر نگذارند.

پیشنهادها

بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها نیازمند اتخاذ استراتژی‌های مناسب و کارکردی است از سوی دیگر تقدیرگرایی پدیده‌ای است فرهنگی که شیوه اندیشیدن و رفتار کردن افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای مبنا پیشنهاد می‌شود:

- در زمینه برنامه ریزی آموزش و جهت‌گیری این برنامه‌ها با هدف تغییر نوع نگرش کارکنان و ایجاد پویایی در آن‌ها، بیش از پیش تأمل شود.
- تلاش و کوشش افرادی که به ویژه عملکرد مطلوبی دارند، مورد تشویق قرار گیرد.
- در توانمندسازی افراد سازمان سرمایه‌گذاری شود.
- از افراد با پشتکار، فعال و خلاق حمایت شود.

منابع

- آزاد ارامکی، تقی. (۱۳۷۶). بررسی نظریه نوسازی، مطالعه موردی درباره تقدیرگرایی فرهنگی در ایران. فرهنگ، ۲۲ و ۲۳. صص ۱۹۱-۲۰۸.
- احمد رش، رشید، دانش مهر، حسین و شاکری، شاهد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین عناصر خرده فرهنگ دهقانی و پایگاه اقتصادی - اجتماعی روستاییان. توسعه روستایی، دوره سوم، شماره ۲. صص ۱۴۳-۱۶۴.
- استوارت گرگ ال، براون کنت جی، ترجمه اعرابی محمد و فیاضی مرجان (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی پیوند استراتژی و عمل، مدیریت منابع انسانی مهکامه، چاپ سوم.
- حاتمی، سکینه و دستار، حسین. (۱۳۹۰). تبیین نقش یادگیری در بهره‌وری نیروی انسانی از طریق توانمندسازی. دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال چهارم، شماره ۱، صص ۵۳-۲۷.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۶). مدیریت بهره‌وری با رویکرد تحلیل آن در سازمان. تهران: کوهسار.
- دلوی، محمدرضا و شائمی برزکی، علی (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی ایران. ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۲، صص ۱۹-۱۵.
- رضاییان، علی و قاسمی، محمد. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و بهره‌وری نیروی انسانی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۳، صص ۲۲-۹.
- زارعی متین حسن (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، نشر تهران: آگاه، چاپ دوم.
- شریفی، گلغام. (۱۳۸۴). دیدگاه ایرانیان به مسأله جبر و اختیار، مجله مطالعات ایرانی، مرکز تحقیقات فرهنگ و زبانهای ایرانی دانشگاه شهید باهنر کرمان. صص ۱۴۹-۱۷۰.
- فقهی فرهنگ، ناصر. (۱۳۸۲). مدیریت پایای سازمان، تبریز، فروزش، جلد اول.
- فرشادفر، زهرا (۱۳۸۸). عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکتهای تعاونی صنعتی و کشاورزی استان کرمانشاه. تعاون، سال بیستم، شماره ۲۰۲ و ۲۰۳، صص ۴۶-۳۵.
- کرمی، محمد حسین. (۱۳۸۳). تقدیر و سرنوشت در ادبیات فارسی و تأثیر آن بر فرهنگ مردم ایران. مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تهران. صص ۱۲۹-۱۵۰.
- محمودی حسین، ابراهیمیان عباسعلی، سلیمانی محسن. (۱۳۸۶). بررسی عوامل انگیزش شغلی پرستاران بخش‌های ویژه، مجله علوم رفتاری، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۷۸-۱۷۱.
- محسنی تبریزی، (۱۳۸۴). فانتالیسم و عوامل موثر بر آن، سنجش میزان فانتالیسم در زنان مناطق شهری کشور. موسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران. صص ۱-۲۷.
- نصرت پناه سیاوش، حسنی کاوه، یزدی امید. (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین. شماره ۱. صص ۲۰۶-۱۸۹.

- واعظی، رضا و وثوقی فاطمه. (۱۳۸۹). اجرای مدل تعالی سازمانی و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی پژوهشی در شرکت پالایش نفت تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، سال هشتم، شماره ۱۹، ص ۷۳ - ۹۶.
- وردی، مصطفی الله؛ فرح‌آبادی، سیدمحمد احسان و سجادی، حانیه السادات. (۱۳۸۹). اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه بیمارستان. سال نهم، ص ۷۸-۸۰.
- یگانه، محمد رضا و فولادیان، مجید. (۱۳۹۰). تبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن. مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۱۲، شماره ۳. ص ۱۰۹-۱۳۷.
- Allameh SM, Momeni Z, Shekarchizadeh Esfahani Z, Karimzadeh Bardeh M. (۲۰۱۱). An Assessment of the Effect of Information Communication Technology On Human Resource Productivity Of Mobarekeh Steel Complex In Isfahan (IRAN). *Procedia Computer Science*; ۳: ۱۳۲۱- ۱۳۲۶.
- Alamaleki M, Yousefi B. (۲۰۰۲). Identify And Compare The Ways To Increase The Efficiency Of Human Resources Management In The Hospital. Tehran University of Medical Sciences Semnan: Conference. (In Persian).
- Bernard T, Dercon S, Taffess A. (۲۰۱۲). Beyond Fatalism: An Empirical Exploration of Self-Efficacy and Aspirations Failure in Ethiopia. Published As IFPRI Discussion Paper ۰۱۱۰۱; Markets, Trade And Institutions Division; Development Strategy And Governance Division: ۱-۲۰.
- Baghbanyan A, Tayebi J. (۲۰۰۳). Survey on Affecting Factors on Human Resource Productivity as View Point of Administrative Staff of Shiraz University of Medical Sciences. Annual Seminar of Health Services Management, Publication of Isfahan University of Medical Sciences; ۱. (In Persian).
- Daneshvar M, Ashjaei K. (۲۰۰۹). Human Resource Management and Productivity. *Biological Sciences*; ۴(۳): ۳۵۱- ۳۵۶.
- Dick P, Ellis S. (۲۰۰۳). *Introduction to Organizational Behavior*; Mc- Graw Hill.
- Kim J. (۲۰۰۱). Technology Information and Firm Performance in Korea. Thirteenth Annual East Asian Seminar on Economics.
- Franklin MD, Schlundt DG, Wallston KA. (۲۰۰۸). Development and Validation of A Religious Health Fatalism Measure For the African-American Faith Community. *Health Psychology*: ۳۲۲-۳۲۳.
- Farshadfar Z. (۲۰۰۹). Factors Affecting Labor Productivity in the Industrial and Agricultural Cooperatives in The Province Of Kermanshah. Cooperation in the Twentieth; ۲۰۲ & ۲۰۳: ۴۶-۳۵. (In Persian).
- Goodwin R, Allen P. (۲۰۰۰). Democracy and Fatalism in Former Soviet Union. *Applied Social Psychology*: ۲۵۵۹-۲۵۷۰.
- Hess FR, Mckinney D. (۲۰۰۷). Fatalism And HIV Beliefs In Rural Mail, West Africa. *Nursing Scholarship*: ۱۱۳-۱۱۷.
- Huang G, Roy M, Ahmed. Z, Heng J. S. T, Lim J. H. M. (۲۰۰۲). Benchmarking the Human Capital Strategies Of MNCS In Singapore. *Benchmarking an International Journal*; ۹(۴).

- Herzberg F. (۲۰۰۳). One More Time: How Do You Motivate Employees?. Harvard Business Review, ۸۱(۱): ۸۵-۸۴.
- Keeley B, Wright L, Condit CM. (۲۰۰۹). Functions of Health Fatalism: Fatalistic Talk As Face Saving, Uncertainty Management, Stress Relief and Sense Making. Sociology of Health & Illness: ۷۳۴-۷۴۵.
- Maleki M, Mosazadeh M, Ahmadi M. (۲۰۰۵). Factors Associated With Labor Productivity In Selected Hospitals Of Tehran University Of Medical Sciences. Health Care Management; ۸(۲۰): ۸۲-۸۷. (In Persian).
- Nayeri N, Nazary AK, Salasy M, Ahmadi F. (۲۰۰۴). Productivity Review as Part of the Nurses 'Characteristics and Clinical Factors and Barriers and Check It. Journal of the Yafteh. ۷ (۴). (In Persian).
- Shapiro J, Wu S. (۲۰۱۱). Fatalism and Savings. Socio-Economics; ۶۴۵-۶۵۰.
- Shen L, Condit CM, Wright L. (۲۰۰۷). The Psychometric Property and Validation Of A Fatalism Scale. Psychology and Health; ۵۹۷-۶۱۱.
- Sadeghi M R, Samiie S, Behrooz A. (۲۰۱۳). Developing Human Resource Productivity through Organizational Justice. Journal of Public Administration and Governance; ۳(۲): ۱۷۳- ۱۹۰.
- Wright P, Perrell ,Gloet M. (۲۰۰۸). Cultural Values, Behavior and Work Productivity in China: A Conceptual Framework for Practicing Managers. Management Decision; ۴۶(۵): ۷۹۷-۸۱۲.