



بررسی نقش باورهای اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی

سیدروح الله حیدری^۱

دریافت: ۱۴۰۰/۲/۱۲

پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۲۵

چکیده

مقاله پیش‌رو با موضوع بررسی نقش باورهای اسلامی برافزایش بهره‌وری نیروی انسانی در راستای آشکار نمودن اثرگذاری آن برافزایش بهره‌وری منابع انسانی انجام‌گرفته است. زیرا بهره‌وری نیروی انسانی به‌عنوان موتور محرک سازمان‌ها اگرچه در علوم انسانی و مباحث مرتبط با آن به صورت مشروح بررسی شده است. ولی افزایش بهره‌وری نیروی انسانی با تکیه بر منابع اسلامی تاکنون در حد قابل قبول مورد تحقیق واقع نشده است. این پژوهش باهدف شناسایی و دسته‌بندی باورهای اسلامی مؤثر بر افزایش بهره‌وری و نیز کشف مهم‌ترین مؤلفه‌ها و عوامل افزایش بهره‌وری از نگاه دینی و تبیین جایگاه باورها در تقویت وافزایش بهره‌وری نیروی انسانی صورت پذیرفته و به این یافته رسیده که ایمان و باور مؤثرترین نقش را بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی ایفاء می‌کند.

بنابراین پژوهش حاضر، با کاوش در منابع اسلامی و علوم انسانی و مطالعات میدانی ابتداء داده‌های خام و مناسب با موضوع را مطالعه و جمع‌آوری نموده، در قدم دوم باورهای اسلامی مرتبط را شناسایی و دسته‌بندی کرده و در قدم سوم مؤلفه‌های مورد نظر را یافته و گزینش نموده است. سپس روابط آن‌ها را با روش کمی از طریق تحلیل مسیر و تحلیل ساختاری بیان و روشن ساخته و رویکرد جدیدی را در مباحث افزایش بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اسلامی تدارک دیده است و به این نتیجه رسیده که باورهای اسلامی به‌عنوان عنصر مهم برافزایش بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر جدی در ایجاد، رشد و تقویت رفتار نیروی انسانی دارد.

واژگان کلیدی: نقش، باورهای اسلامی، بهره‌وری، نیروی انسانی، اثربخشی و کارایی

^۱ - کارشناس ارشد مدیریت سیاستگذاری عمومی



مقدمه

جهان پر از تغییر و دگرگونی های سریع و پرشتاب امروز و دنیایی سرشار از تغییرات و تحولات همه جانبه و پر رقابت، زندگی در چنین فضایی شدیداً رقابتی و نا پایدار، بیش از هر زمان دیگر آشکارا روشن نموده است که رشد و توسعه سازمانها و در پی آن جوامع، در گرو استفاده صحیح و درست از نیروی انسانی بهرور، کارا و اثربخش است و آنچه اسباب تحقق مزیت رقابتی سازمانها و جوامع را تضمین می کند، نیروی انسانی با کیفیت و بهرور است و با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی می توان خود را در جریان تغییرات و تحولات قرار داد و از آن در جهت رسیدن به اهداف فردی، سازمانی و تعالی سازمانی و تکامل انسانی بهره گرفت.

از این رو برای رشد و توسعه یک کشور باید به بهره وری نیروی انسانی در آن کشور توجه نمود و این کار شدنی نیست جز آنکه افراد جامعه و کشور کارا و فعال بار آیند و تربیت شوند. زیرا در پرتو کارایی و اثربخشی است که زندگی بشر رو به رشد و تعالی نهاده است. پیشرفت و رفاه انسانها مرهون خلاقیتهایی است که انسانهای تلاشگر، سخت کوش و خلاق پدید آورده اند تفاوت انسان عصر حجر و انسان عصر فضا بر اثر پشتکار آنان است. بنابراین بهره وری در زندگی همه انسانها و برای هر ملت و هر انسان یک نیاز ضروری و عامل بقاء و حیات است که باید هر روز و در هر کارش جدی و کارا عمل کند تا بتواند در این چرخه پر سرعت، و غیر ثابت، زندگی کند و ارزشها و آرمانهای خویش را زنده نگه دارد. (صداقت، ۱۳۹۵: ۱۱ و ۱۲).

با توجه به این مهم و اهمیت و ضرورت بهره وری، بررسی موضوع بهره وری نیروی انسانی با نگاهی کاربردی تر و تبیین نقش و جایگاه باورهای اسلامی در آن و نیز بیان چگونگی این تأثیرگذاری، حاوی نکات مهم و حیاتی است که تحقیق در این زمینه را ارزش مندتر و ضروری می سازد. به این دلیل که تداوم حیات سازمانها و جوامع



مختلف همان‌طور که اشاره شد به بهره‌ور بودن نیروی انسانی آن بستگی دارد. بدون بهره‌ور بودن نیروی انسانی، سازمان‌ها و جوامع نمی‌توانند خود را با اهداف مورد نظر سازمان برسانند و نتایج مطلوب در زمینه رشد و پیشرفت در محیط شدت رقابتی بدست آورد. افراد سازمان ممکن است با نادیده گرفتن خط‌مشی‌ها، قوانین و مقررات، نقش مخرب داشته باشند و عدم کنترل و مدیریت نکردن صحیح می‌تواند موجب بسیاری از دشواری‌های جوامع گردد. از سوی دیگر پیگیری و کنترل سرسختانه افراد و افکار غیر معمول، می‌تواند باعث دل‌سردی دیگران و مانع از عملکرد آرام آنها شود. تعیین حدود و ثغوری از این قبیل، به گونه‌ای که بهره‌وری مدیریت شده و تغییرات حساب شده‌ای را به ارمغان آورد، با نهادینه کردن ارزش‌ها و تقویت باورهای اسلامی در افراد و سازمان‌ها امکان‌پذیر می‌باشد. زیرا با شناخت صحیح الگوی بهره‌وری در دین مبین اسلام و تشخیص چگونگی رابطه میان باورهای اسلامی و بهره‌وری، با درونی کردن آن می‌توان دست به تدوین اصول، سیاست‌ها، راهبردها و راهکارهای مانند؛ تعهدکاری، پشت‌کار، ارتقای نشاط کاری، ابتکار و نوآوری و... در سطح جامعه و سازمان‌ها زد و این مهم در گام نخست نیازمند شناخت و تبیین این مفهوم است. موضوعاتی از قبیل نشاط کاری، صبر و پشتکار، تعهد و مسئولیت‌پذیری، و... موضوعاتی فرهنگی‌اند و فرهنگ افراد و جوامع دینی را بطور عمده، دین تشکیل می‌دهد (پرکان، ۱۳۹۱: ۶). بنابر این در جامعه اسلامی بر مردم مسلمان لازم است اولاً: فرهنگ و هنجارهای فرهنگی جامعه اسلامی و سبک و روش و منش زندگی اسلامی مطابق با باورها و ارزش‌های اصیل دین مبین اسلام را در میان خود نهادینه نماید. ثانیاً: افراد مسلمان و سازمان‌های اسلامی، برای بهره‌گیری از باورها و ارزش‌های دینی در صدد باشند به هر نحو ممکن رفتارشان را با این باورها و ارزش‌های روشنگر و سعادت بخش همخوان و همساز



سازند تا بتوانند به کمال مطلوب و هدف نهایی که همان سعادت و قرب الهی است دست یابند.

مفاهیم

مفهوم بهره‌وری

واژه بهره‌وری در علوم اقتصادی و مدیریتی استعمال فراوان داشته و معانی مختلف از آن اراده می‌گردد. و در اصطلاح لاتین مرادف واژه **productivity** می‌باشد که عبارات‌های نیروی انسانی بهرور، سازمان بهرور و... در مدیریت و اقتصاد کاربرد فراوان دارد. در مورد تعریف کاربردی بهره‌وری، تعریف پذیرفته شده‌ای که مورد توافق همگان باشد، وجود ندارد؛ اما در اینجا به تعدادی از این تعاریف بهره‌وری و در نهایت بهره‌وری نیروی انسانی اشاره می‌گردد. بهره‌وری در زبان انگلیسی مرادف **productivity** در لغت به معنای «قدرت تولید، باروری و مولد بودن» است؛ مثلاً زمینی که استعداد زراعت دارد و بذر در آن نشو و نما می‌کند اصطلاحاً زمینی **productive** (یعنی زمینی مولد و بارور) گفته می‌شود؛ مثلاً افرادی در اجتماع ضمن داشتن توان انجام کار، فاقد شغل هستند و اصطلاحاً بیکار محسوب می‌شوند. افرادی **Non-productive** یعنی افراد غیرمولد خوانده می‌شوند (خاکی، ۱۳۸۲، ۲۲). پس واژه **productivity** در قاموس زبان انگلیسی به داشتن قدرت تولید و بارور بودن کسی یا چیزی اطلاق می‌گردد. در زبان فارسی کلمه «بهره‌وری» به عنوان معادل **productivity** مصطلح شده است.

لغت بهره‌وری که از نظر ادبی حاصل مصدر است از واژه بهرور مشتق شده است و کلمه بهره‌ور به استناد فرهنگ فارسی معین به «معنای بهره‌بر، سود برنده و کامیاب» است و نتیجتاً بهره‌وری در ادبیات فارسی، با فایده بودن، سود برندگی و کامیابی معنا شده است.



در بعضی از متون برای واژه **productivity** معادل‌های دیگری مانند راندمان، بازدهی، قدرت تولید، قابلیت، مولدیت، باروری و کارآمدی برگزیده شده است که جملگی همین مفهوم را افاده می‌کنند و هریک می‌توانند هم معنا با بهره‌وری بکار روند، لکن در این تحقیق هر زمان از بهره‌وری سخن به میان می‌آید؛ منظور **productivity** به معنای کاربردی و علمی آن است.

ماندل؛ بهره‌وری به مفهوم نسبت بین بازده تولید به واحد منابع مصرف شده است که با یک نسبت مشابه دوره پایه مقایسه می‌شود و به کار می‌رود. بهره‌وری برابر است با خارج قسمت خروجی (میزان تولید) بر یکی از (کل) عوامل تولید (خاکی، ۱۳۸۲: ۲۳).

برخی دیگر معتقد است که بهره‌وری نیروی انسانی عبارت از: نرخ خروجی واقعی (ساعت کار) انجام شده توسط کارکنان سازمان. ولی به دلیل سختی اندازه‌گیری ساعات کار واقعی در اکثر سازمان‌ها و موسسات، برای اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی مقدار فیزیکی کالای تولید شده و یا ارزش پولی کالا و خدمات و در برخی موارد ارزش افزوده را بر تعداد نیروی انسانی تقسیم می‌کنند (قلی‌پور و حمیدیان، ۱۳۸۸، ۶۷).

تعریف بهره‌وری مورد نظر ما: بهره‌وری یعنی، استفاده بهینه از منابع گوناگون جهت تولید کالا و خدمات که رضایت مصرف‌کنندگان را جلب کنند، رضایت شغلی کارکنان را به حداکثر برساند و مطلوبیت زندگی کارکنان را در همه ابعاد آن افزایش دهد. در این تعریف به آن دلیل در مورد منابع انسانی تاکید شده است که در بین عوامل مؤثر بر بهره‌وری، انسان تنها عاملی است که عملکرد وی هیچ‌گونه محدودیتی ندارد و تا حد غیر قابل تصویر می‌تواند افزایش پیدا کند (ساعتچی، ۱۳۸۶: ۲۴).

مفهوم باور(ایمان)

کلمه و واژه باور که کلمه معادل لاتین آن: "Belief" و کلمه عربی آن: عقیده، ایمان و اعتقاد است. عبارت از اذعان قلبی و علم و یقین جازم می-باشد. ([www.http://bavaryar.com](http://www.bavaryar.com)).

واژه «ایمان»: باوردینی، به معنای گرویدن، باور داشتن و ایمن کردن است. (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۵: ۱۴۶). در اصطلاح عام به معنای آن است که اعتقاد آدمی در دل او جای گیرد و در آن شک و تردید روا ندارد و از گذر آن به نوعی امنیّت و آرامش درونی برسد (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق: ۲۶؛ طباطبایی، ۱۳۷۴: ج ۱، ۴۵) ایمان (باور) در اصطلاح دینی، گرایش‌های درونی انسان را گویند که معنوی و فوق حیوانی است و بر پایه و مایه اعتقاد و اندیشه و فکر استوار است (مطهری، ۱۳۹۳: ۱۱). ایمان (باور دینی) حالتی است قلبی و روانی که در اثر دانستن یک مفهوم و گرایش به آن، حاصل می‌شود و با شدت و ضعف هریک از این دو عامل، کمال و نقص می‌پذیرد (مصباح یزدی، ۱۳۸۰: ۴۴۴) بدین‌سان، خاستگاه ایمان (باور دینی) راه یافتن یا گرایش درونی به یک مفهوم است. قوام و دوام ایمان- بر خلاف علم- به میل قلبی و اختیار است و از این‌رو می‌توان آن را «عمل قلبی اختیاری» دانست. (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۵: ۱۴۶) با توجه به تعاریفی که برای باور ذکر شده است. در مورد باور می‌توان گفت: باورها حالتی است درونی و روانی که بیشتر از دانستن و فراتر از علم و آگاهی و مرحله‌ای بالاتر از علم و آگاهی است که در جان آدمی رسوخ می‌کند و اعتقاد او را شکل می‌دهد. باورها در واقع همان ایمان افراد است و حالتی است قلبی (درونی) و روانی که در اثر دانستن مفهوم و گرایش به آن، حاصل می‌شود و با شدت و ضعف هر یک از علم و گرایش کمال و نقص می‌پذیرد. بنابراین باور و ایمان از انضمام دانش با گرایش حاصل می‌شود و قوام و جودش نیز به همین گرایش و میل قلبی و درونی است (پیروز و دیگران، ۱۳۸۵: ۳۲۴).



تعریف پایانی یا اخیر که تعریف منتخب در این تحقیق است تعریفی است که بسیار نزدیک به تعریف محمدتقی مصباح یزدی می‌باشد. و در واقع همان تعریف ایشان با توضیحاتی اضافی می‌باشد که مورد گزینش و انتخاب قرار گرفته است.

باورهای دینی (اسلامی)^۱

احمد ابن محمد فیومی در کتاب معروف لغت‌شناسی المصباح المنیر در مورد عقیده یا اعتقادات آورده است: «عقیده» چیزی است که انسان متدین به آن شده و اعتقادی نیکو و به دور از شک در آن داشته باشد. (فیومی، ۱۳۶۶: ۴۶۹). و نیز در کتاب المعجم الوسیط آمده است: «العقیده؛ الحكم الذی لایقبل الشک فیہ لدی معتقده، و فی الدین ما یعتقد به الاعتقاد دون العمل کعقیدت وجود الله و بعثه الرسل» عقیده حکم یا فرضی است که شک در آن عقیده، نزد معتقد به آن راه ندارد. و عقیده در دین چیزی است که باور به وسیله آن شکل می‌گیرد نه عمل، مثل باور به وجود خدا و برانگیخته شدن پیامبران از جانب خداوند متعال (انیس و دیگران، بی تا: ج ۱ و ۲: ۶۱۴). اما باور دینی چیست؟ در معرفت‌شناسی درباره معنای «باور دینی» می‌گویند: این کلمه ترکیب است از دو واژه «باور» و «دین» و معنای دقیق آن این است که اگر گزاره برگرفته از دین به انسان عرضه شود و ذهن مفاد آن گزاره را بپذیرد، و به آن محتوا باورمند شود و اعتقاد پیدا نماید، در این صورت باور دینی پدید آمده است. در حقیقت باور دینی پذیرش و اعترافی است که ذهن انسان نسبت به گزاره‌های دینی دارد. (فعالی، ۱۳۷۷: ۲۷۱).

شاید به‌طور خلاصه به‌توان گفت هر اعتقادی که منشأ دینی داشته باشد باور دینی گفته می‌شود؛ مانند باور داشتن به اصول دین از قبیل اعتقاد به خداوند، معاد و نبوت. <http://fa.wikipedia.org>) باورهای دینی و اعتقادات که یکی از سه بعد مهم دین

^۱ Beliefs Islamic



می‌باشد نقش زیر بنایی در شکل دهی دین و دین داری دارد و درحقیقت اعتقادات و باورهای دینی در برگیرنده حقایق و واقعیاتی است که باور واقعی و اعتقاد یقینی به آنها از هر شخص مسلمان خواسته شده است.

با توجه به معنای که برای دو کلمه: «عقیده و باور» ذکر شد به نظر می‌رسد این دو کلمه از لحاظ معنایی مترادف هم باشد و کلمه باور با توجه به معانی صورت گرفته در عربی، همان «عقیده» و معنی اعتقادات همان باورهای دینی باشد. که منظور از آن، باورهای اسلامی می‌باشد. که در نتیجه: از تجمیع نمودن و کنار گذاردن معنای فارسی و عربی به نتیجه‌ی واحد و یگانه می‌رسیم و آن هم تصدیق کردن و درست پنداشتن یک سخن و یا اعتقاد و یا آن عقیده دینی است که قابل شک نیست. لازم است دقت گردد منظور از اعتقاد و باور دینی، اعتقاد به گزاره‌های دین مبین اسلام و باورهای اسلامی است یعنی باورهای که از اعتقاد و ایمان به گزاره‌های دین کامل و جامع اسلام در انسان مسلمان پدید آمده است. و همین طور باید خاطر نشان کرد که مراد از باور، صرف ادعا اعتقاد و باور و صرف اطلاع داشتن از یک آموزه‌ی دینی و اسلامی نمی‌باشد. بلکه مقصود ما از باور در این تحقیق، جازم بودن و راسخ بودن شخص نسبت به باورها است و مراد ما از فرد باورمند، معتقد و متدین کسی است که علاوه بر معترف بودن زبانی به آموزه‌های دینی، حرف‌هایی که به زبان او جاری است در قلب او هم رسوخ کرده باشد و کاملاً باورمندی به گزاره‌های دین اسلام، در آن فرد درونی شده باشد، در این صورت و در این وقت است که می‌توانیم بگوییم باورهای اسلامی نقش بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دارد و می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری در نیروی انسانی گردد.

نقش

نقش در لغت: با فتح نون مصدر عربی به معنی رنگ آمیزی کردن، شکل و صورت کسی یا چیزی را کشیدن و نیز به معنی اثری که روی زمین یا چیزی باقی مانده باشد. و شکل و صورتی که بر روی چیزی کشیده باشند، نقوش جمع آن است. (عمید، ۱۳۸۶: ج ۱۹: ۱۵ و ۲). نقش از نگاه سازمانی و مدیریتی بخش اجرا شده فعالیت است. نقش روابطی را توصیف می کند که باید یا انتظارات از رفتار را مشخص می سازند. (شعبانی و بیگدلی، ۱۳۹۴: ۱۱۷-۱۱۵). هدف از به کار بردن این واژه در پژوهش و تحقیق حاضر، و در عنوان رابطه باورهای اسلامی و نقش آن بر افزایش بهره وری؛ توصیف رابطه‌ای است که میان یک فعالیت (بهره وری) و عوامل شکل گیری و گستره محیطی آن (باورهای دینی مردم و جامعه) حاکم است. چنین رابطه‌ای مشخص می‌سازد که نقش و تأثیر باورهای اسلامی، روی این فعالیت (بهره وری) تا چه اندازه است؟ آیا فراهم کننده مؤلفه ها و سازه های این فعالیت است؟ و یا صرفاً از عوامل مؤثر و زمینه های افزایش بهره وری می باشد؟. در نتیجه معنی و مفهوم مقصود از کلمه نقش در عنوان مورد نظر: (نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره وری نیروی انسانی) همان تأثیرگذاری باورهای اسلامی بر بهره وری نیروی انسانی از ابعاد و زوایای گوناگون و ارتباط میان افزایش بهره وری و ارزش های اسلامی است.

مفاهیم مرتبط با بهره وری

تولید

به عملیات و فعالیت‌های فیزیکی ساختن کالاها، ایجاد و ارائه خدمات مربوط است، در حالی که بهره وری به استفاده همرا با کارایی منابع (نهاده‌ها) برای تولید کالاها و ارائه خدمات (بازده) مربوط می‌شود (ابطحی، ۱۳۸۳: ۱۳). برای توضیح بیشتر، می‌توان گفت که تولید: عبارت است از میزان بازده (محصول) تولید شده، در حالی که بهره وری حاکی



از نسبت میان بازده (محصول) تولید شده، به منابع (نهادهای) به کار گرفته است. بنابراین این با استفاده از محاسبات به آسانی می‌توان اثبات کرد که حتی با افزایش تولید، بهره وری کار ممکن است تغییر نکند یا کاهش پیدا کند و یا برعکس (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۰).

کارآیی

نسبت بازدهی واقعی به بازدهی استاندارد است. همچنین می‌توان آن را نسبت به بازده واقعی به دست آمده به بازدهی استاندارد و تعیین شده (موردانتظار) یا بازده دانست. یا در واقع نسبت مقدار کاری که انجام میشود به مقداری کاری که باید انجام شود (کاظمی، ۱۳۸۸: ۴). نکته‌ای مهم در این بحث اینست که طبق قوانین فزینیکی در ماشین‌ها (سیستم‌های بسته و مکانیکی)، کارآیی یعنی خارج قسمت ظرفیت فعلی به ظرفیت اسمی، و تقریباً هرگز به یک نمی‌رسد و همواره کوچکتر از یک است، اما در مورد انسان‌ها سیستم باز، به وسیله انگیزش و رهبری می‌تواند این عدد به یک برسد و یا حتی می‌تواند از یک هم بزرگتر باشد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲، ۷۰).

اثربخشی

انجام کارهای درست است، درجه و میزان نیل به اهداف از پیش تعیین شده است. به بیان دیگر اثربخشی نشان می‌دهد که چه میزان از تلاش‌های انجام شده، منجر به تولید منابع مورد نظر شده است، درحالی که نحوه استفاده و بهره‌وری از منابع برای نیل به نتایج، مربوط به کارآیی که انجام درست کارهاست، می‌شود (رضائی، ۱۳۸۶: ۳۱). اثربخشی به شیوه عملکرد کارآیی با استفاده از منابع، برای بهره‌وری بیشتر و بهبود عملکردها توجه دارد. شروع بهبود عملکرد چنین است که مشخص شود، چه چیزی تولید، چه چیزی تأمین شود (اثربخشی). ولی اینکه چگونه تولید و تأمین شود، مربوط با





کارآیی است (توردال، ۱۳۷۱: ۴۷). در واقع اثربخشی، مرتبط با عملکرد و فراهم آمدن رضایت انسان از تلاش‌های انجام شده و کارآیی، مرتبط به بهره برداری صحیح از منابع است. بنابراین می‌توان ملاحظه کرد که کارآیی جنبه کمی و اثربخشی جنبه‌ای کیفی دارد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۰).

نیروی انسانی

بهره‌وری مفهومی چند عاملی است و نگرش‌های تک بعدی، نظیر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی (بهره‌وری جزئی یعنی در نظر گرفتن یکی از عوامل بهره‌وری در اندازه‌گیری آن) یا بهره‌وری یک بخش از اقتصاد به عنوان بهره‌وری ملی، بسیاری از نارسایی‌های سیستم را از جهت نحوه بهره‌برداری از منابع، آشکار نکرده و تصویری نادرست از عملکرد را ارائه خواهد داد. بنابراین ارائه یک تعریف احتمالی، غیرکاربردی و بسیط از بهره‌وری و در نظر نگرفتن نیروی انسانی که محور مهمی در بهره‌وری محسوب می‌گردد، هیچ‌گونه کمکی به تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری در خصوص آن نخواهد کرد. به عبارت دیگر، بهره‌وری تنها یک مسئله فنی و مدیریتی نیست. بلکه موضوعی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است (طاهری، ۱۳۸۵: ۲۰).

تاریخچه بهره‌وری نیروی انسانی

از دیر زمان بهره‌وری برای همه دولت‌ها و شرکت‌ها موضوعی کلیدی و اساسی به شمار می‌رود این امر به دلیل تأثیر بهره‌وری در توسعه اقتصادی و اجتماعی و اهمیت آن به عنوان یک منبع درآمد و یک هدف پیونددهنده بین نیروی کار و مدیریت گردیده و مشارکت کارکنان را در محیط کار موجب می‌شود. اگر تمام طرف‌های ذی‌نفع، هدف‌های بهره‌وری و کیفیت را بپذیرند، این اهداف به ابزارهای مهمی برای توزیع عادلانه ثروت، روابط صنعتی صحیح و سالم و مشارکت مردم سالارانه کارکنان تبدیل می‌شود.

در عین حال بهره‌وری بهترین معیار برای متوازن‌سازی تلاش‌ها بین اهداف اقتصادی و اجتماعی، فنی و زیست محیطی گوناگون است (propenko, ۲۰۰۱:۷).

اولین تلاش‌ها توأم با برداشت علمی نسبت به بهره‌وری برای اولین بار در سال ۱۷۷۶م توسط کوئیزنی^۱ مطرح شد و در سال ۱۸۸۳ لیتر^۲ بهره‌وری را قدرت تولید بیان کرد. در سال ۱۸۹۸ رایت اولین تحقیق آماری را در زمینه بهره‌وری مرتبط با کار یدی و ماشین انجام داد که در گزارش سالانه وزارت کار آمریکا منتشر شد (Rite, ۱۹۹۸: ۳) و در سال ۱۹۰۰ میلادی ارلی^۳ بهره‌وری را ارتباط بین بازده و وسایل به کار رفته برای تولید این بازده عنوان کرد. در قرن ۱۸ آدام اسمیت در کتاب خود به نام پژوهشی در ماهیت و ریشه‌های ثروت ملل موضوع تقسیم کار را به عنوان کلید افزایش کارایی مطرح کرد، متعاقب همین بحث بود که عنوان کرد از آنجا که تقسیم کار و استفاده از تخصص‌گرایی منوط به انباشت سرمایه است، عامل واقعی ایجاد امکانات اقتصادی هر جامعه، توانایی افراد آن جامعه است (smite, ۱۹۷۳: ۳۲۶).

در جریان تعالی و تکامل دانش بشر در مسایل اقتصادی و اجتماعی، مفهوم بهره‌وری نیز به تدریج از نظر شکل و محتوی دگرگون، تکامل و توسعه پذیرفته و پیوسته تعاریف جدیدتر و کامل‌تری برای آن عرضه شده است. در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا^۴ OECD تعریفی کاملتری از بهره‌وری به شرح زیر ارائه کرد «بهره‌وری خارج قسمت بازده به یکی از عوامل تولید است. بدین ترتیب می‌توان از بهره‌وری سرمایه، بهره‌وری سرمایه‌گذاری، بهره‌وری مواد خام، بسته به اینکه بازده در ارتباط با سرمایه، سرمایه‌گذاری یا مواد خام و غیره مورد بررسی قرار گیرد، نام برد» (پیرایش،

^۱-kquesny

^۲-litter

^۳-Early

^۴-Organaization For European Corporation Development



۱۳۸۷: ۲). در سال ۱۹۵۵ دیویس^۱ این مفهوم را به تغییراتی که در میزان محصول بر اثر منابع به کار رفته ایجاد می‌شود، تغییر نمود. در سال ۱۹۶۲ فابریکانت^۲ بهره‌وری را به نسبت بین بازده و نهاد تعریف کرد. در سال ۱۹۶۵ کندریک و کریمر^۳ ضمن ارائه تعاریف کار کردی و موضعی برای بهره‌وری عامل منفرد و بهره‌وری جمعی و کلی عوامل یاد کرد. در سال ۱۹۷۹ سیگل^۴ و سومانت^۵ به مجموعه نسبت‌های بازده به نهاد و بهره‌وری کلی عامل و نسبت بازده ملموس به نهادهای ملموس اشاره نمودند. در دهه ۱۹۹۰ خان کندریک و دانیل کریمر بهره‌وری را در نگرش اقتصادی تولید سرانه یا میزان ناخالص داخلی به ازاء هر نفر کار می‌دانند (kindred, ۱۹۹۳: ۳۴).

بهره‌وری نیروی انسانی و رویکردهای آن

اختلاف ازدرک و تعاریف مفهوم بهره‌وری نیروی انسانی در نظر دانشمندان منجر به ایجاد دیدگاه‌ها و رویکردهای مختلف نسب به موضوع گردیده که به برخی از این رویکردها در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته می‌گردد.

۱- رویکرد اقتصادی

از نظر اقتصادی مقداری محصول یا ستاده تابع عوامل سرمایه و نیروی کار در نظر گرفته می‌شود. بنابراین اقتصاددانان بهره‌وری را نسبت خروجی‌ها به ورودی‌های مرتبط به آنها می‌دانند. به بیان دیگر بهره‌وری را کارایی در تبدیل داده به ستاده می‌دانند. داده و ستاده را می‌بایست به منظور محاسبه بهره‌وری به واحدی مثل پول تبدیل کرد تا قابل سنجش گردد (Richard, ۱۹۹۲: ۴۴۸). دیدگاه ایشان بطور عمده بر تولید، توزیع و بهره‌گیری از منابع متمرکز و قلمروی آن از سطح خورد تا کلان است. در بررسی تعاریف

^۱-Davis

^۲-Fabricant

^۳-Kendrick & Creamer

^۴-Siegel

^۵-Sumanth

ارائه شده بهره‌وری از این منظر، بطور ساده می‌توان بیان نمود که بهره‌وری عبارت است از استفاده بهینه از منابع مادی، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریق علمی، کاهش هزینه‌های گسترش بازارها، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دست‌مزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، آن‌گونه که به سود کارگر، مدیریت و عموم مصرف‌کنندگان باشد. بدین ترتیب، این دیدگاه، جهت‌گیری کارآیی را هم‌تراز با بهره‌وری می‌داند. در این نوع جهت‌گیری، فعالیت‌های سود آور محسوب می‌شوند که کالاها و خدمات ارائه شده توسط آنها مورد نیاز بازار است و بصورت رقابتی قیمت‌گذاری شود (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۷).

۲- رویکرد حسابداران

دیدگاه حسابداران، بهره‌وری را معادل با عملکردهای سازمان با استفاده از نسبت-های مالی (فروش به هزینه نیروی انسانی، سود به سرمایه تولید محصول) در نظر می‌گیرد. در این دیدگاه از کاربرد نسبت‌های مالی مبتنی، برفروش، سود، سرمایه، دارایی-های ثابت و غیره به منظور بررسی و مقایسه عملکرد مالی در سطوح سازمانی، بین سازمان، افراد و در دوره‌های زمانی مختلف استفاده می‌شود (کاظمی، ۱۳۸۱: ۸).

۳- رویکرد فیزیکدانان

فیزیک‌دانان مفاهیم و کاربردهای کار و کارآیی را از اقتصاد برگرفته و به شکلی دیگر تعریف کرده‌اند. براساس اصول ترمودینامیک، کارآیی کار انجام شده بایستی لزوماً کمتر از یک و حداکثر مقدار کارآیی نیز در شرایط آرمانی برابر با یک باشد (موغلی، ۱۳۸۹: ۲۲).

۴- رویکرد مهندسی صنایع

این دیدگاه؛ بهره‌وری را نسبت کار مفید به انرژی مصرف شده برای اجرای آن می‌داند. در این دیدگاه آنچه مطرح است، پاسخ به سوالاتی همچون بهترین راه انجام دادن کار، بهترین شرایط انجام دادن کار و خروجی مورد انتظار است مهندسین صنایع به



دنبال اندازه‌گیری راه، کنترل تولید، جابجایی کارخانه و سیستم‌های تولید جهت حداکثرسازی کارآیی و حداقل سازی هزینه هستند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۸).

۵- رویکرد رفتاری

طرفداران مدیریت رفتاری بطور اعم و مدیران اداری بطور اخص، بهره‌وری کار را در سازمان‌ها مفاهیمی چون میزان زمانی که آن‌ها کار را انجام می‌دهند (درمقابل کل زمان در دسترس) مدنظر قرار می‌دهد و این عمل ایجاد اشتباه می‌کند زیرا لزوماً درصد بالایی از زمان مفید کارکنان منتج به ستانده بیشتر نمی‌شود. بدین دلیل که مفهوم درصد زمان مفید، شامل سعی و تلاش افراد بصورت قابل شمارش نمی‌گردد (خاکی، ۱۳۸۸: ۲۶).

۶- رویکرد مدیریتی

مدیران، عموماً از نسبت‌های حسابداران برای دسترس به اهداف مدیریت عمومی استفاده می‌کنند، که معمولاً منظورشان از اندازه‌گیری بهره‌وری این است که آنها را قادر نماید به سادگی سطح سودآوری فعلی موسسه را مشخص نمایند (خاکی، ۱۳۸۸: ۲۶). در دیدگاه مدیران، بهره‌وری همه جنبه‌های موجود در سازمان را که باعث کارکرد مؤثر سازمان می‌شود، در بر می‌گیرد.

انواع بهره‌وری نیروی انسانی

۱- بهره‌وری کلی و جزئی

بهره‌وری جزئی: بهره‌وری نسبت بین ستاده و داده فعالیت‌های نیروی انسانی در یک سیستم تولیدی را به صورت کمی توصیف می‌کند. هرگاه در نسبت مذکور از بین کلیه داده‌ها و منابع صرفاً رابطه بین ستاده با یکی از منابع و عوامل تولید (نیروی انسانی) مورد بررسی قرار گیرد چنین بهره‌وری را بهره‌وری جزئی می‌نامند (قربانزاده، ۱۳۹۲: ۳۱).

ستاده فعالیت‌ها

بهره‌وری نیروی انسانی =

یک داده (فعالیت) تولید



بهره‌وری کلی: بهره‌وری کل، رابطه بین ستاده نیروی انسانی در یک سیستم با کلیه منابع مصرف شده جهت تولید آن ستاده را نشان می‌دهد (میبدی، ۱۳۸۴: ۲۵).

ستاده فعالیت‌ها

بهره‌وری نیروی انسانی =

کل منابع تولید

۲- بهره‌وری فراگیر

بهره‌وری فراگیر به بهره‌وری در کل سازمان اطلاق می‌گردد که کلیه ستاده‌ها و داده‌های سازمان را در برمی‌گیرد. مدیریت بهره‌وری فراگیر، فلسفه‌ای از مدیریت رسمی و فرایندی است در چهار مرحله، بهره‌وری را دنبال می‌کند تا بتواند بهره‌وری کل را افزایش داده و هزینه کل هر واحد محصول یا خدمات با بالاترین کیفیت تولید را کاهش دهد. این چهار مرحله قرارذیل است:

✓ سنجش و اندازه‌گیری

✓ ارزیابی

✓ برنامه‌ریزی

✓ بهبود

فلسفه مدیریت بهره‌وری فراگیر نه تنها اصول مدیریت بر مبنای هدف، مدیریت کیفیت فراگیر و مهندسی مجدد را در بر دارد، بلکه به مهم‌ترین و بنیادی‌ترین هدف اصلی جوامع؛ یعنی بهبود سطح رفاه انسان‌ها از نظر مادی و معنوی بطور مستمر تکیه دارد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۴).

۳- بهره‌وری سبز

تا چند دهه قبل، محیط طبیعی به عنوان متغیری مهم در سیستم‌های تولیدی مطرح نبود. اما به تدریج آسیب‌های محیطی دستاوردهای تمدن بشری را دچار مخاطره



ساخت. ضایعات و پساب‌های تولیدی، آلودگی محیط زیست را به دنبال داشته است. آثار مخرب به جا مانده از استفاده‌های بی‌رویه از اکوسیستم‌ها و آسیب به منابع طبیعی به ویژه منابع تجدید ناپذیر موجب بروز نگرانی‌های زیادی شد و انسان را برآن داشت تا راهی برای پیشگیری از این پیامدهای ناگوار بیابد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۹).

بهره‌وری سبز به عنوان یک هدف، دارای آثار گوناگونی در توسعه پایدار است؛ بطوری که مفاهیم محیط زیست را با حفظ و احیای منابع طبیعی در امور فنی، اختصاصی و راهبردی بهره‌وری، پیوند می‌دهد. ترکیب بهره‌وری با حفاظت از محیط زیست، منجر به مفهوم فراگیر بودن بهره‌وری سبز می‌گردد (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۳۱).

مؤلفه‌های بهره‌وری

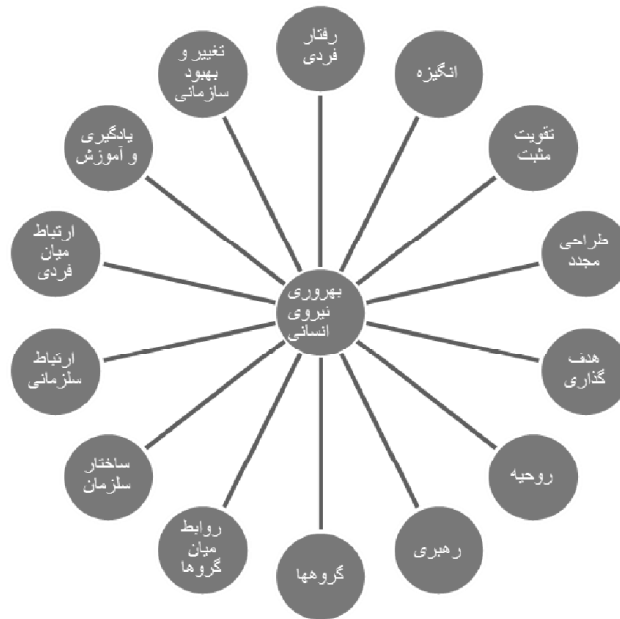
بهره‌وری یکی از معیار سنجش فعالیت‌ها می‌باشد. از آنجا که فعالیت‌های انسان نمی‌تواند بدون هدف و مقصد باشد، لذا وقتی سخن از بهره‌وری به میان می‌آید کار از دو زاویه کاملاً "جدا از هم قابل بررسی می‌باشد. از یک سو، نقش مفید و مؤثر بودن فعالیت در دستیابی به هدف ترسیمی مورد سوال است و از سوی دیگر بازده فعالیت مطرح می‌شود. بر این اساس می‌توان بهره‌وری را به دو مؤلفه تقسیم‌بندی کرد: مؤلفه نخست کارآیی و مؤلفه دیگر اثربخشی انجام فعالیت (خاکی، ۱۳۷۸: ۲۲). اگرچه از بهره‌وری مفهوم‌سازی‌های مختلف شده است (خاکی، ۱۳۷۸: ۲۲). تحلیل آن به دو مؤلفه متمایز اما مرتبط یعنی کارایی و اثربخشی ساده‌ترین و در عین حال کار بردی‌ترین شناسایی از بهره‌وری است (صمدی و شیروانی، ۱۳۷۷: ۳۶). تمایز کارآیی و اثربخشی را غالباً با جداسازی کار خوب از خوب کارکردن نشان می‌دهند. مفهوم کارایی به شیوه و روش‌های کار، برمی‌گردد درحالی‌که اثربخشی با ارزش و نتیجه کار ارتباط دارد.



مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی

شناخت عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی از آرمان‌های اصلی محققان و پژوهشگران در این زمینه می‌باشد. تمام محققان معتقدند که برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی تنها یک علت خاص را نمی‌توان ارایه نمود، بلکه ارتقاء بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست. برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی، بایستی نسبت به شناسایی مؤلفه‌های مؤثر و میزان اهمیت این مؤلفه‌ها اقدام و سپس برای بهبود آن راهکارهای اجرایی ارایه نمود. تان کانگ هو در پژوهش خود با ارایه مدلی نشان داد که مؤلفه‌های چون توانمند سازی کارگزاران، سطح دانش، انگیزش کارکنان و آموزش، تجربه، برنامه‌های کاری، سیاست‌های مدیریت و رهبری، شیوه‌های پرداخت دستمزد و محیط فیزیکی از مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان می‌باشد.

شکل(۱) مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی (حسینی، ۱۳۹۱: ۷۱)





هالسنیگر در پژوهشی توصیفی با عنوان رابطه‌ی آموزش نیروی انسانی و بهره‌وری همبستگی بین آموزش و بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع را بررسی و آموزش را مؤثرترین مؤلفه در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی قلمداد نمود. الوانی و احمدی در پژوهشی تطبیقی با ارایه مدلی تحت عنوان طراحی الگوی جامع مدیریت مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، مؤلفه‌های چون شیوه‌ی رهبری، عوامل انگیزشی روحیه رقابت پذیری، وضعیت جسمی و روحی، آموزش، سابقه و تجربه، خلاقیت و نوآوری را به عنوان مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، مورد تاکید قرار دادند (خلیلی، ۱۳۹۵: ۹۹). دسلر، عوامل مؤثر و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی را به ۱۴ عنوان می‌شمارد که در شکل ۱ بیان شده است.

مبانی باورها و اعتقادات

بعد از آنکه ماهیت و چیستی بهره‌وری نیروی انسانی، نظریه‌ها، مبانی، اصول و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی به دقت و تفصیل بحث و بررسی شد، در این قسمت از مباحث لازم است چیستی باورها، اصول و انواع باورها و باورهای اسلامی به عنوان مبانی باورها مورد دقت و کنکاش قرارگیرد و تبیین گردد تا ضمن روشن شدن ماهیت باورها، پایه‌ها و مبانی نظری بحث و پژوهش، بصورت کامل تحقق یافته و تکمیل گردد.

چیستی باور و اعتقاد

ایمان و باور یکی از مهم‌ترین مقوله‌های دینی و اساس سعادت بشری به شمار می‌آید. بی‌شک، شناخت ماهیت آن، به عنوان شناخت ماهیت امری که از نظرگاهی دینی، تحقق آن یا لااقل سعی در راه تحقق آن جدا مطلوب است، اهمیت و ضرورت خاص دارد. (داعی نژاد، ۱۳۸۵: ۱۵). همان‌طوری که در فصل اول در تعریف باور و اعتقاد و

ایمان گذشت و گفته شد: کلمه و واژه باور که معادل کلمه لاتین آن: "Belief" و معادل کلمه عربی آن: عقیده، ایمان و اعتقاد است؛ می توان ادعا کرد که مفهوم و ماهیت اعتقاد، به معنی باور قلبی، (هاشمی شاهرودی، ۱۴۲۶: ج ۱، ۵۶۵). عبارت است از اذعان قلبی و علم و یقین جازم، ([www.http://bavaryar.com](http://www.bavaryar.com)). که جایگاهش باطن و درون آدمی است و در حقیقت حالتی است قلبی (درونی) و روانی که در اثر دانستن یک مفهوم و گرایش به آن، حاصل می شود و با شدت و ضعف هریک از این دو عامل، کمال و نقص می پذیرد. (مصباح یزدی، ۱۳۸۰: ۴۴۴). سیدمرتضی و شیخ طوسی (ره) نیز در تعریف چستی ایمان و باور؛ صرف باور قلبی و تصدیق را کافی دانسته است. سیدمرتضی می نویسد: ایمان تصدیق قلبی است یعنی اگر کسی به خدا و به آنچه خداوند معرفت آن را لازم کرده است تصدیق کند، مؤمن است و نیازی به معرفت زبانی نیست. (الشریف المرتضی، علم الهدی، ۱۴۳۱: ۵۳۶). با توجه به تعاریف باور، اعتقاد و ایمان، این کلمات تقریباً مترادف و از نظر مفهومی یکسان و نزدیک به هم است و کاربری آن‌ها در اصطلاح دینی، کلامی، فلسفی و عامیانه مشابه هم می باشد. چنانچه ایمان و باور در اصطلاح دینی، گرایش‌های درونی انسان را گویند که معنوی و فوق حیوانی است و بر پایه و مایه اعتقاد و اندیشه و فکر استوار است. (مطهری، ۱۳۹۳: ۱۱).

اصول اعتقادات و باورها

اصول جمع اصل، به معنایی بیخ، بن، ریشه، بنیاد، طرح و اساس یک چیز است. (سیاح، ۱۳۸۰: ج ۱، ۲۴). اصل در معانی دیگری نظیر اصیل در برابر اعتباری و حقیقت در برابر باطل و امثال آن نیز استعمال شده است. (نبوی، ۱۳۹۳: ۴۶). ولی مراد از اصل در اینجا به معنی بن و اساس است. وقتی گفته می شود اصول باورها و اعتقادات، مقصود از آن اعتقادات اساسی و باورهای ریشه‌ای است. و در حقیقت همانطور که اشاره شد اصول باورها و اعتقادات به مجموعه باورهای گفته می شود که شامل نگاه



اسلامی به جهان، انسان، طبیعت، هستی و رابطه اینها با خداوند متعال و معرفی جهانبینی اسلام و همان سلسله باورها و اعتقادات و بینش‌های کلی هماهنگ در باره جهان و انسان و بطور کلی درباره هستی است. که در یک دسته بندی کلی اصول اعتقادات و باورهای ادیان و خصوصاً دین مبین اسلام، همان باورهای است که خود پایه و ریشه برای باورهای دیگری است که آن باورها از همین باورهای اصلی نشأت گرفته همین باورهای اصلی مایه و منشأ برای باورهای دیگر می‌باشد. مانند: سه باور اصلی و سه اصل اعتقادی: توحید، نبوت و معاد که در حقیقت مجموعه اعتقادات و باورهای اسلامی به همین سه باور اصلی یا سه اصل اعتقادی پایه بر می‌گردد و ریشه و مایه در این سه اعتقاد و باور اصلی دارند. و می‌توان گفت که سایر باورهای اسلامی تماماً به همین سه باور اساسی و سه اعتقاد اصلی بازگشت دارند.

به هر صورت آنچه که مد نظر این پژوهش است مراد از اصول، همان اصول باورها و عقایدی است که مطابق کاربری دوم و اصطلاح عام، بوده و شامل باورمندی به تمام اصول و ارزش‌های متعالی و انسان ساز اسلامی است و تمام آن ارزش‌های که ناشی از دستورات و ارزش‌های دین اسلام می‌باشد را شامل می‌گردد.

انواع اعتقاد و باورها

در مباحث قبلی به این موضوع پرداختیم و گفتیم که عقیده از ریشه «عقد» به معنای بستن (پیوند) است و در حقیقت همان پذیرش درونی و باورمندی است که ذهن، فکر و روح انسان را با چیزی پیوند می‌زند و می‌بندد. یعنی وقتی نظری به ذهن و فکر انسان پیوند می‌خورد، به آن عقیده و باور گفته می‌شود و در این مورد، فرقی میان نظر درست یا نادرست نیست. بنابراین، انسان، هرچه را باور کند، حق باشد یا باطل، درست باشد یا نادرست، مطابق با واقع باشد یا غیر مطابق، برای او و جامعه مفید باشد یا مضر، به آن باور و عقیده گفته می‌شود. (محمدی ری شهری، ۱۳۸۵: ج ۱: ۱۲۷) براین اساس می‌توان،

عقاید و باورها را، در یک دسته بندی عام به دو دسته کلی: عقاید و باورهای صحیح و درست، درمقابل عقاید و باورهای نادرست تقسیم بندی نمود. همانطوری که انواع جهان‌بینی که در میان انسان‌ها وجود داشته و دارد، همگی آنها را می‌توان مطابق پذیرفتن ماوراء طبیعت و انکار آن، به دو بخش کلی و عام تقسیم بندی کرد: جهان‌بینی الهی و جهان‌بینی غیر الهی و مادی. (مصباح یزدی، ۱۳۸۰: ۱۲). در نتیجه باورها و اعتقادات در تقسیم بندی عام و کلی به دو دسته کلی زیر تقسیم می‌گردد:

۱. باورها و عقاید باطل و نادرست که این دسته از عقاید و باورها، از دایره مباحث این تحقیق خارج بوده و مورد نظر و مراد ما در این پژوهش نمی‌باشد.
۲. باورها و عقاید درست و صحیح که این دسته خود به باورها و عقاید بنیادین و اساسی و نیز باورها و عقاید غیر بنیادین تقسیم می‌گردد. و آنچه در این پژوهش از باورها و اعتقادات مطرح است. مشخصاً تمام باورهای اسلامی است. اعم از اینکه از باورهای بنیادین و اساسی باشد یا هر نوع عقیده و باوری که از نظام ارزشی اسلام ناشی گردیده است.

مفهوم و حقیقت باورهای اسلامی (دینی)

براساس مطالبی که پیش‌تر گفته شد: باورهای اسلامی همان معرفی جهان‌بینی اسلام است. باورهای دینی و باورهای اسلامی که ترکیبی از دو واژه «باور» و «دین» یا «باور» و «اسلام» می‌باشد، مطابق معرفت‌شناسی، معنای دقیق آن این است که اگر گزاره برگرفته از دین به صورت خاص، از دین اسلام به انسان عرضه شود و ذهن مفاد آن گزاره را بپذیرد، و به آن محتوا باورمند شود و اعتقاد پیدا نماید، دراین صورت باور دینی اسلامی پدید آمده است. در حقیقت باور دینی پذیرش و اعترافی است که ذهن انسان نسبت به گزاره‌های دینی دارد. (فعالی، ۱۳۷۷: ۲۷۱). که منظور از اعتقاد و باور دینی و اسلامی، اعتقاد به گزاره‌های دین مبین اسلام و باورهای اسلامی است یعنی باورهای که از اعتقاد و ایمان به گزاره‌های دین کامل و جامع اسلام در انسان مسلمان پدید آمده است. همین-



طور باید خاطر نشان کرد که مراد از باور، صرف ادعاء اعتقاد و باور و صرف شناخت و اطلاع داشتن از یک آموزه‌ی دینی و اسلامی نمی‌باشد. بلکه مقصود ما از باور در این تحقیق، جازم بودن و راسخ بودن شخص نسبت به باورهای دینی و اسلامی است. و مراد ما از فرد باورمند، معتقد و متدین کسی است که علاوه بر معترف بودن زبانی به آموزه‌های دینی، حرف‌هایی که بر زبان او جاری است در قلب او هم رسوخ کرده و نشسته باشد و به صورت کامل باورمندی به گزاره‌های دین اسلام، در آن فرد درونی و با شخصیت و شاکله وجودیش عجین شده باشد که در این صورت و در این وقت است که می‌توانیم بگوییم باورهای دینی به صورت عام و باورهای اسلامی به صورت خاص می‌تواند بر رفتار انسان‌ها اثر گذاشته و رفتار انسان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نقشی جدی در بهره‌وری نیروی انسانی دارد و می‌تواند بهره‌وری را در نیروی انسانی را ایجاد و تقویت و تشدید نماید.

جمع بندی و چارچوب مفهومی تحقیق

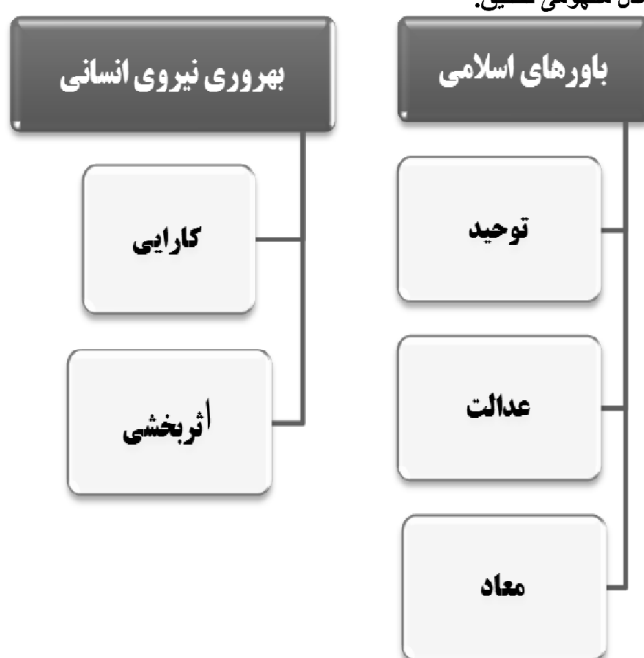
پژوهش حاضر در موضوع مورد نظر: نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، بر مبنایی چارچوب مفهومی حاضر انجام می‌گردد و پیش فرض تحقیق این است که باورهای اسلامی و دینی بر افزایش بهره‌وری افراد و نیروی انسانی تأثیر جدی و مستقیم دارد زیرا: باورهای اسلامی به عنوان زیربنای انگیزشی برای افزایش بهره‌وری و تأثیرگذار در مؤلفه‌ها، و عوامل مؤثر بهره‌وری نیروی انسانی می‌گردد و از این رهگذر نقش مهم خود را در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی ایفاء می‌نماید.

چنانچه دانشمندان مدیریت تأثیر باورها را بطور کلی در مدیریت پذیرفته و بیان داشته که اصول و نظریات در مدیریت تابع باورها و فرهنگ شکل می‌گیرد؛ مانند؛ نظریه میرزای اهرنجانی و نظریه رفتار سازمانی علی رضائیان که معتقد اند که تأثیر باور بطور



کلی در مدیریت پذیرفته شده است و رفتار فردی و سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اما از عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری که در فصل دوم بحث شد، دانشمندان اشاره به نقش باورهای اسلامی در افزایش بهره‌وری نکرده که این تحقیق متصدی پرداختن به این مهم می‌باشد. لذا در این تحقیق به رابطه بین دو متغیر باورهای اسلامی (مستقل) و بهره‌وری نیروی انسانی (تابع) پرداخته شده است. که باورهای اسلامی یک مفهوم کلی و دارای مصادیق زیادی است، در بخش تحقیق میدانی و تجربی این تحقیق بنابر دلایل ذیل سه باور مهم اسلامی؛ توحید، عدالت و معاد، به عنوان مصادق پژوهش میدانی در نظر گرفته شده است.

شکل (۲) مدل مفهومی تحقیق.



- ✓ عام شمول بودن این سه باور بین مسلمانان جهان
- ✓ بازگشت اکثر ارزش‌های اسلامی به این سه باوراسلامی
- ✓ محدودیت زمانی و مکانی



روش تحقیق و تجزیه تحلیل داده‌ها

منظور از روش تحقیق، فعالیت‌هایی است که برای رسیدن به هدف صورت می‌گیرد. تحقیق نیز عبارتست از فعالیت‌هایی است که در آن پژوهشگر با استفاده از قوانین موجود به واقعیت پی می‌برد. در هر تحقیق محقق تلاش می‌کند دیگر قوانین واقعی را کشف کند و روابط بین متغیرها را نشان دهد. بنابراین شناخت واقعیت‌های موجود و پی بردن به روابط میان آن‌ها مستلزم انتخاب روش تحقیق مناسب است. (آذر و مومنی، ۱۳۸۰: ۴۵) روش تحقیق به کار رفته در این تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی از نوع همبستگی است. همچنین تحقیق حاضر بر مبنای هدف، تحقیق کاربردی محسوب می‌شود.

یک تحقیق علمی با هدف شناخت یک پدیده در جامعه آماری انجام می‌شود. به این دلیل، موضوع تحقیق ممکن است متوجه صفت‌ها، ویژگی‌ها، کارکردها و متغیرهای آن یا این که متوجه روابط بین متغیرها، صفت‌ها، کنش و واکنش و عوامل تاثیرگذار در جامعه باشد، جامعه آماری این تحقیق ۲۰۵ نفر می‌باشد.

از آن جا که جوامع آماری از حجم و وسعت جغرافیایی زیادی برخوردارند و محققان نمی‌توانند به تمام آن‌ها مراجعه کنند، بنابراین ناگزیر به انتخاب جمعی از آن‌ها به عنوان نمونه و تعمیم نتایج آن به جامعه مورد مطالعه هستند. بنابراین نمونه را می‌توان بدین صورت تعریف نمود: «نمونه عبارت است از افراد جامعه که صفات آنها با صفات جامعه مشابهت داشته، معرف جامعه بوده و از تجانس و همگنی با افراد جامعه برخوردار باشد». (حافظ نیا، ۱۳۷۷: ۱۲۱). حجم نمونه این تحقیق ۵۵ نفر بوده که بر اساس فرمول کوکران و جدول مورگان بدست آمده است.



روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، محقق تلاش نموده داده‌های جمع‌آوری شده را با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، خلاصه و طبقه بندی نماید. به عبارت دیگر، در تجزیه و تحلیل توصیفی، پژوهشگر ابتدا داده‌های جمع‌آوری شده را با تهیه و تنظیم جدول توزیع فراوانی خلاصه نموده و سپس به کمک شکل، آنها را نمایش می‌دهد و سرانجام با استفاده از سایر شاخص‌های آمار توصیفی آنها را خلاصه می‌کند. بر این اساس، مهم‌ترین روش‌های توصیفی بکار گرفته شده در تحقیق حاضر عبارتند از: فراوانی، درصد فراوانی، درصد تجمعی. همچنین در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی جهت تنظیم داده‌ها در جداول توزیع فراوانی و رسم شکل هیستوگرام پراکندگی آزمودنی‌ها استفاده می‌شود. جهت استخراج و تحلیل داده‌های پرسشنامه، با بهره‌گیری از نرم افزار کامپیوتری `spss_pls` و به کارگیری آزمون‌های کالموگروف اسمیرنوف (برای بررسی نرمال بودن داده‌ها) و تحلیل عاملی اکتشافی و مدل سازی معادلات ساختاری، اطلاعات مورد نظر تجزیه و تحلیل آماری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش مراحل ذیل رعایت گردید:

۱- بازبینی اولیه پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها

۲- بازبینی نهایی و کدگذاری پاسخ‌ها

۳- کدگذاری پرسشنامه‌ها

۴- وارد کردن داده‌ها به رایانه

تجزیه و تحلیل آماری روی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای اکسل، اس پی اس و پی ال اس توجه به نوع تحقیق و نوع متغیرها استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی.



مدل سازی معادلات ساختاری

در مدل‌های اندازه‌گیری همواره دو سوال مطرح است. اول اینکه آیا شاخص‌ها یا معرف‌ها یا متغیرهای قابل مشاهده به کار رفته در مدل همان چیزی را اندازه می‌گیرند که مدنظر محقق است؟ این سوال ناظر بر اعتبار یا روایی معرف‌ها یا متغیرهای آشکار و قابل اندازه‌گیری است. سوال دوم ناظر به این مساله است که متغیرهای آشکار با چه دقتی متغیر نهفته موردنظر در تحقیق را اندازه‌گیری می‌کنند؟ این سوال اعتبار و پایایی متغیرهای آشکار را نشان می‌دهد که برای سنجش متغیرهای نهفته به کار رفته‌اند. پیچیدگی پدیده‌های اجتماعی-اقتصادی باعث گردیده است که برخی روش‌های آماری متعارف قادر به تبیین دقیق این موضوعات نباشند. برای فائق آمدن به این کاستی‌ها در تحقیقات اجتماعی-اقتصادی، محققین تلاش می‌کنند تا از تحلیل ساختار واریانس یا مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)^۱ که یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل چندمتغیره است، استفاده نمایند. ویژگی اصلی تجزیه و تحلیل چند متغیره، تجزیه و تحلیل همزمان **K** متغیر مستقل و **n** متغیر وابسته است.

در پژوهش حاضر به منظور آزمون فرضیه‌ها از تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی، تکنیکی چند متغیره است که متغیرهای مکنون غیرقابل مشاهده را از طریق شاخص‌های مختلف و بررسی مسیر بین این متغیرهای مکنون، تخمین می‌زند. تجزیه و تحلیل مبتنی بر حداقل مربعات جزئی، نیازی به فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها و حجم بزرگ نمونه ندارد. همچنین در مواردی که سازه‌ها توسط شاخص‌های تکوینی سنجیده می‌شوند، حداقل مربعات جزئی روش مناسبتری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌باشد.

مدل تحلیل مسیر

در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری، ابتدا به ساکن لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه‌گیری

^۱ Structural Equation Modeling

سازه‌های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. یعنی آیا سؤالات برای اندازه‌گیری متغیرها درست انتخاب شده‌اند یا خیر؟ برای این منظور از تحلیل عاملی تاییدی (CFA) استفاده می‌شود. به این شکل که بار عاملی هر نشانگر با سازه خود دارای مقدار t معنی دار در سطح خطای ۵ درصد باشد یعنی مقدار آن خارج از بازه ۱,۹۶ و ۱,۹۶ باشد، همچنین بار عاملی هر نشانگر با سازه خود بالاتر از ۰,۵۰ باشد (در این صورت این متغیر حداقل ۲۵ درصد از واریانس متغیر پنهان را اندازه‌گیری کرده است)، آنگاه این نشانگر از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا صفت مکنون برخوردار است (نانالی و برنستین، ۱۹۹۴: ۷۸). بدین منظور تحلیل عاملی تاییدی بر روی گویه‌های پرسشنامه صورت گرفت. تمامی سؤالات دارای بار عاملی بالای ۰,۵ و مقادیر معناداری بالای ۱,۹۶ هستند و دقیقاً متغیرهای پیش‌بینی شده در پرسشنامه را اندازه‌گیری می‌کنند. در ادامه مدل اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق را در دو حالت معناداری و ضرایب استاندارد مشاهده می‌نمایید.

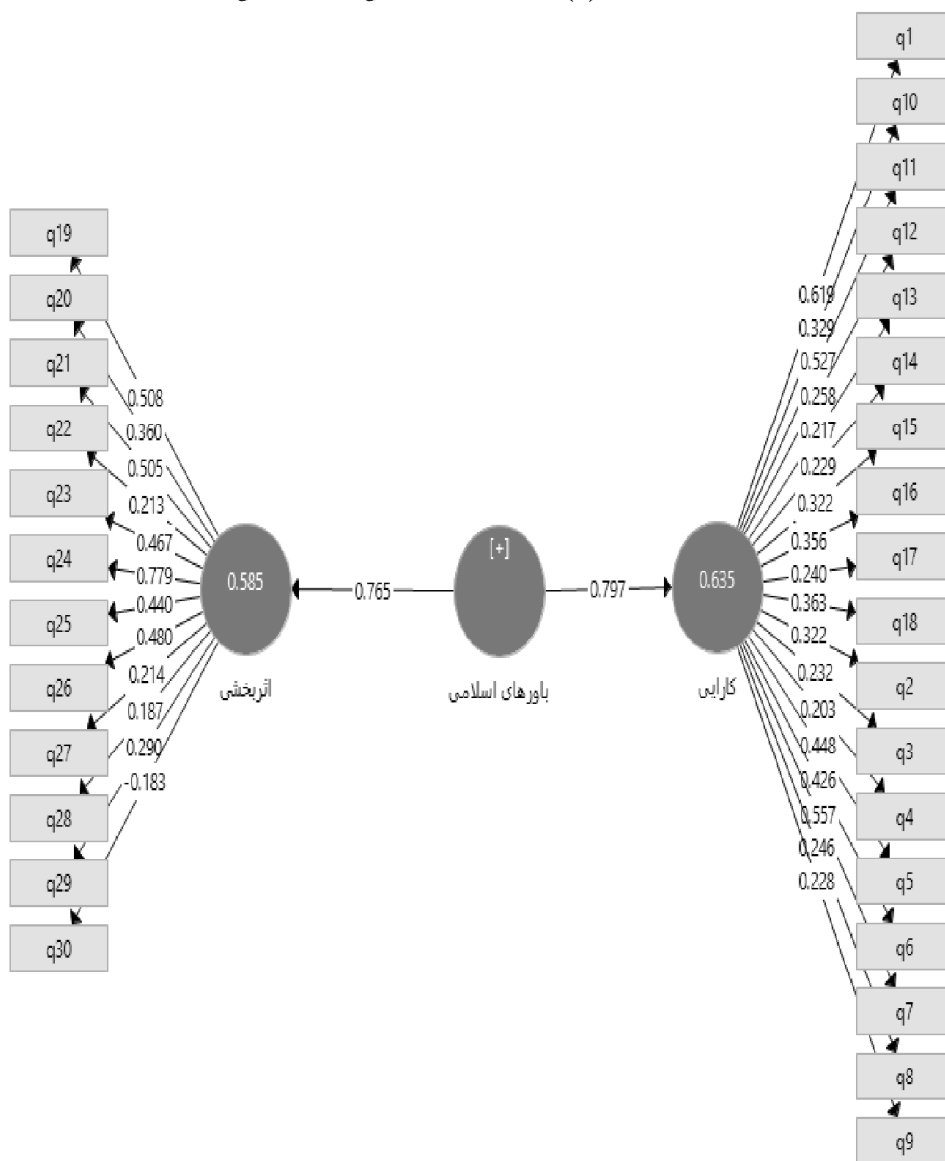
H_0 = مقادیر معنی داری بیشتر از ۱,۹۶ نیستند.

H_1 = مقادیر معنی داری بیشتر از ۱,۹۶ هستند.



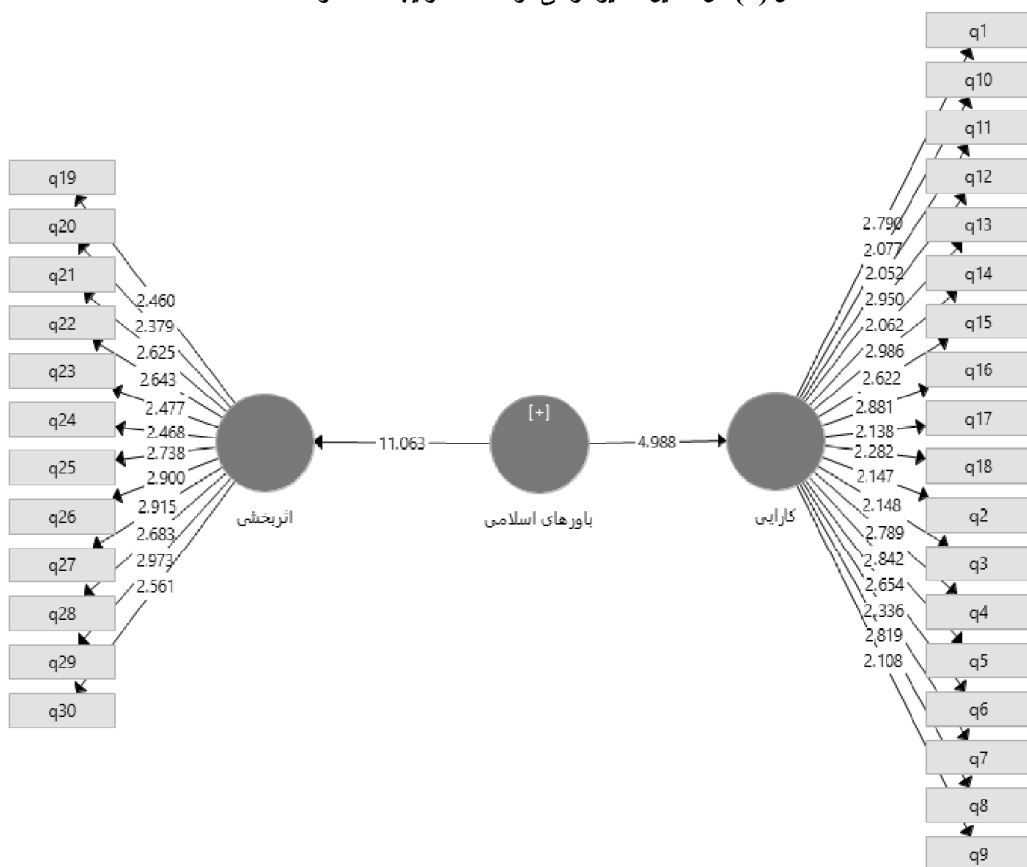
شکل (۳) مدل تحلیل مسیر فرعی در حالت معنی‌داری

پژوهشی نقش باورهای اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی

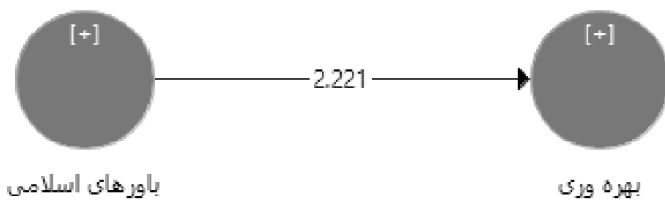




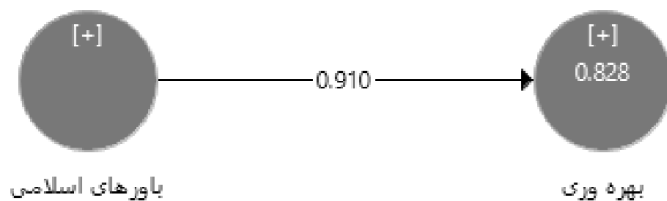
شکل (۴) مدل تحلیل مسیر فرعی در حالت ضرایب استاندارد



شکل (۵): مدل تحلیل مسیر اصلی در حالت مقادیر معنی داری



شکل (۶) مدل تحلیل مسیر اصلی در حالت ضرایب استاندارد



دوفصلنامه تخصصی معارف اسلامی و مدیریت / سال هفتم / شماره سیزدهم / بهار و تابستان ۱۴۰۰



برای بررسی برازش مدل در حداقل مربعات جزئی، از معیار کیفیت جهانی که توسط آمارتو و همکاران در سال ۲۰۰۴ مطرح شد، استفاده می‌کنیم.

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times R^2}$$

$\overline{communality}$ میانگین اشتراک هر متغیر است و کیفیت مدل بیرونی را می‌سنجد. R^2 میانگین ضرایب تعیین مربوط به هر متغیر پنهان درونزا می‌باشد و کیفیت مدل درونی را می‌سنجد و برای هر متغیر درونزا بر طبق متغیرهای پنهانی که آنرا توضیح می‌دهند، محاسبه می‌شود. سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزلس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹، ۱۴۶).

جدول (۱) محاسبه برازش مدل درونی

متغیر	Communality	R ^۲
کارایی	۰,۷۰	۰,۶۳۵
بهره وری	۰,۷۸	۰,۸۲۸
اثربخشی	۰,۶۹	۰,۵۸۵
باورهای اسلامی	۰,۷۵	
شاخص نیکویی برازش	GoF= ۰,۵۴	

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می‌نمایید، مقدار شاخص نیکویی برازش معادل ۰,۵۴ است که نشان از برازش کلی بالای متوسط برای مدل ساختاری است. یعنی مدل درونی قدرت کافی برای آزمون فرضیات را دارد و نتایج آزمون را می‌توان به لحاظ

^۱ Wetzels



آماري صد در صد قابل اتکا دانست. همچنين معيار R^2 يا ضريب تعيين نشان از تأثري دارد که متغيرهاي برونزا بر یک متغير درونزا دارند. اين معيار فقط برای سازه‌هاي درونزا محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌هاي برونزا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار ضريب تعيين یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل دارد. سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ به عنوان ملاک برای مقادير ضعيف، متوسط و قوی معرفی شده است. (چين^۱، ۱۹۹۸، ۱۲۸). بر اساس مدل بدست آمده از آزمون فرضيات تحقيق، به بررسی تاييد يا رد فرضيات می‌پردازيم. برای تاييد يا رد فرضيات از ضريب معنی‌داری (آماره t) استفاده می‌کنيم، چنانچه آماره t بیشتر از ۱,۹۶ يا کمتر از -۱,۹۶- (در سطح خطای ۵ درصد) باشد فرضيه تاييد شده و رابطه معنادار بين دو متغير پنهان حاصل می‌شود.

جدول (۲): نتایج تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی برای فرضيات سوالات

سوالات اصلی و فرعی	ضرایب مسیر	مقدار معناداری	آزمون فرضیه
باورهای اسلامی چه تأثیر بر افزایش کارایی نیروی انسانی دارد.	۰,۷۶۵	۴,۹۸۸	تاييد
باورهای اسلامی چه تأثیر بر افزایش اثربخشی نیروی انسانی دارد.	۰,۷۹۷	۱۱,۰۶۳	تاييد
باورهای اسلامی چه تأثیر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دارد.	۰,۹۱	۲,۲۲۱	تاييد

سوال اصلی تحقيق

باورهای اسلامی تأثیر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دارد؟

^۱ Chin



بر اساس نتایج محاسبات جدول ۴-۷ ضریب مسیر برابر ۰,۹۱ بوده و دارای مقدار t معادل ۲,۲۲۱ است. مقدار t برای این پارامتر بیشتر از ۱,۹۶ محاسبه شده است. لذا فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد می‌شود. یعنی بین باورهای اسلامی و افزایش بهره وری ابطه معناداری وجود دارد.

بررسی سوالات فرعی تحقیق

سوال اول: باورهای اسلامی تأثیر بر افزایش کارایی نیروی انسانی دارد؟

بر اساس نتایج محاسبات جدول ۴-۷ ضریب مسیر برابر ۰,۷۶۵ بوده و دارای مقدار t معادل ۴,۹۸۸ است. مقدار t برای این پارامتر بیشتر از ۱,۹۶ محاسبه شده است. لذا فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد می‌شود. یعنی بین باورهای اسلامی و افزایش کارایی ابطه معناداری وجود دارد.

سوال دوم: باورهای اسلامی تأثیر بر افزایش اثربخشی نیروی انسانی دارد؟

بر اساس نتایج محاسبات جدول ۴-۷ ضریب مسیر برابر ۰,۷۹۷ بوده و دارای مقدار t معادل ۱۱,۰۶۳ است. مقدار t برای این پارامتر بیشتر از ۱,۹۶ محاسبه شده است. لذا فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان رد می‌شود. یعنی بین باورهای اسلامی و افزایش اثربخشی ابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری

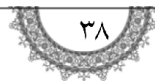
فرضیه اصلی: نتایج فرضیه اصلی تحقیق نشان می‌دهد که بین باورهای اسلامی و افزایش بهره وری نیروی انسانی رابطه معنادار وجود دارد. هر قدر پایبندی بر باورهای اسلامی در سازمان در نظر گرفته شود، گراف بهره وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد. نهادینه شدن باورهای اسلامی در سازمان‌ها منجر به رشد و افزایش بهره وری نیروی انسانی در سازمان می‌گردد که سازمان را به اهدافش نزدیک ساخته و از طرف دیگر سرمایه فعال و کارایی نیروی انسانی را با پیاده کردن و نهادینه ساختن باورهای اسلامی و ارزش‌های آن بدست می‌آورد.



فرضیه اول فرعی: بین باورهای اسلامی و افزایش کارایی نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین باورهای اسلامی و افزایش کارایی نیروی انسانی از طریق ضریب مسیر و تحلیل ساختاری رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. می‌توان گفت که بین باورهای اسلامی و افزایش کارایی نیروی انسانی رابطه مستقیم وجود دارد این بدان معناست که عدم توجه به باورهای اسلامی در سازمان باعث عدم کارایی و کارآمدی نیروی انسانی سازمان‌ها می‌شود.

فرضیه دوم فرعی: بین باورهای اسلامی و افزایش اثربخشی نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین باورهای اسلامی و افزایش اثربخشی نیروی انسانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. هر قدر توجه به باورهای اسلامی در سازمان افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر اثربخشی نیروی انسانی داشته و باعث رشد کیفیت کاری کارمندان گردیده و در مجموع اهداف سازمان تامین می‌شود. برای مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد که باورهای اسلامی و ارزش‌های آن را در سازمان‌ها مورد توجه جدی قرار دهد تا باعث افزایش اثربخشی مطلوب کاری نیروی انسانی در سازمان گردد. چنانچه نتایج تحقیق نشان می‌دهد که باورهای اسلامی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی نقش بارزی ایفا می‌کند.



منابع و ماخذ

۱. قرآن کریم، ترجمه: فولادوند و مکارم شیرازی.
۲. نهج البلاغه (۱۳۸۷)، ترجمه: محمددشتی، قم، ناشر: انتشارات سادات رضوی، چاپ اول.
۳. آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۱)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه: سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ اول.
۴. آرابی، جوجی (۱۳۸۰)، برتری سازمانی و فرهنگ بهره وری، ترجمه: گروه مترجمان، تهران، انتشارات: کارآفرینان بصیر.
۵. اتو کلاین، برگ (۱۳۶۸)، روان شناسی اجتماعی، ترجمه: علی محمد کاردان، تهران، نشر اندیشه، چاپ هشتم.
۶. ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴هـ.ق)، لسان العرب، بیروت لبنان، انتشارات دار صادر، چاپ سوم.
۷. اوما، سکاران (۱۳۸۱)، روش های تحقیق در مدیریت، نشر: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
۸. ابطحی، سیدحسین و کاظمی، بابک (۱۳۸۳)، بهره وری، تهران، ناشر: موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی
۹. اقتداری علی محمد (۱۳۸۴)، سازمان و مدیریت، تهران، ناشر: انتشارات مولوی، چاپ سی و هفتم.
۱۰. الوانی مهدی (۱۳۸۵)، مدیریت عمومی، تهران، ناشر: انتشارات نشرنی، چاپ بیست و هفتم.
۱۱. بازرگان، عباس (۱۳۸۹)، مقدمه ای بر روش های تحقیق کیفی و آمیخته، تهران، ناشر: انتشارات دیدار.
۱۲. بابایی، عبدالله (۱۳۷۲)، ارتباط ارزش های انسانی، تهران، انتشارات: دستان.
۱۳. برومند، زهرا (۱۳۸۷)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، ناشر: پیام نور، چاپ شانزدهم.
۱۴. بابائیان، علی و حسین علیزاده، علی محمد مهموئی (۱۳۸۷)، مدیریت بهره وری نیروی انسانی، تهران، ناشر: نوآوران شریف، چاپ اول.

۱۵. بزاز جزایری، سیداحمد، ارزیابی عملکرد منابع انسانی، چاپ اول، تهران، ناشر: انتشارات آیتز.
۱۶. پیروز، علی آقا و دیگران(۱۳۸۵)، مدیریت در اسلام، قم، ناشر: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ چهارم.
۱۷. پیرایش، رضا(۱۳۸۷)، مدیریت بهره وری، زنجان، ناشر: دانشگاه زنجان، چاپ اول.
۱۸. پروکوپنکو، جوزف(۱۳۷۹)، مدیریت بهره وری، ترجمه: محمدرضا ابراهیمی، تهران، ناشر: مهر، چاپ دوم.
۱۹. تقوی، دامغانی(۱۳۸۶)، نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران، ناشر: سازمان تبلیغات اسلامی شرکت چاپ و نشر بین الملل، چاپ هفتم.
۲۰. توردال، دی(۱۳۷۱)، ایجاد تغییر مداوم، ترجمه: رضانعلی رویایی، مجموعه مقالات بهره وری، تهران، ناشر: آزادی اسلامی.
۲۱. جانساتان، اچ، ترنر(۱۳۷۸)، مفاهیم و کاربردهای جامعه شناسی، ترجمه: محمد فولادی و امینی، تهران، ناشر دانشگاه تهران، چاپ سوم.
۲۲. جوادین، سید رضا(۱۳۹۵)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات: نگاه دانش، چاپ نهم.
۲۳. جوادین سیدرضا(۱۳۹۳)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، ناشر: انتشارات نگاه دانش، چاپ چهارم.
۲۴. حسنی، علی ظفر(۱۳۹۳)، مدیریت نیروی انسانی در منابع اسلامی، پایان نامه کارشناسی، رشته معارف اسلامی و مدیریت دفاع، ش. موسسه آموزش عالی علوم انسانی.
۲۵. حافظنیا، محمدرضا(۱۳۷۷)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، ویرایش غلامعلی سرمد/ تهران، ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها(سمت).
۲۶. خداپناهی، محمد کریم (۱۳۸۴)، انگیزش و هیجان، تهران، ناشر: سمت، چاپ ششم
۲۷. خلیلی شورینی، سیاوش(۱۳۸۸)، روش‌های تحقیق در علوم انسانی، بی‌جا، ناشر: انتشارات یادواره کتاب، چاپ ششم.
۲۸. خاکی، غلام رضا(۱۳۷۷)، آشنایی با مدیریت بهره وری-تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها، تهران، ناشر: سایه، چاپ دوم.



۲۹. خسروانیان، حمیدرضا و دیگران (۱۳۹۲)، دو فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۱، شماره ۱، بهار و تابستان.
۳۰. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۶)، روش تحقیق در مدیریت، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، مرکز انتشارات علمی بازتاب.
۳۱. خاکی، غلامرضا (۱۳۷۸)، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران، وزارت فرهنگ و آموزش عالی، مرکز تحقیقات علمی کشور، ناشر: کانون انتشاراتی درایت، چاپ اول.
۳۲. خمینی، روح الله (۱۳۸۷)، صحیفه نور، تهران، ناشر: انتشارات مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام.
۳۳. داعی نژاد، سیدمحمدعلی (۱۳۸۵)، ایمان و آزادی، تهران، ناشر: انتشارات کانون اندیشه جوان، چاپ اول.
۳۴. دانایی فرد، حسن، سیدمهدی الوانی، عادل آذر (۱۳۸۳)، روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکرد جامع، تهران، ناشر: انتشارات صفار- اشراقی، چاپ اول.
۳۵. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳)، فرهنگ دهخدا، بی جا، بی نا.
۳۶. دهنوی، حسین (۱۳۷۶)، روش تحقیق، قم، ناشر: انتشارات نشر معروف، چاپ اول.
۳۷. رایینز، استیفن (۱۳۶۹)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه: دکتر قاسم کبیری، تهران، ناشر: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.
۳۸. رایینز، استیفن (۱۳۸۵)، تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)، ترجمه: سید مهدی الوانی-حسن دانایی فرد، تهران، انتشارات صفار اشراقی، چاپ چهاردهم.
۳۹. رضائیان، علی (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، چاپ یازدهم.
۴۰. رضائیان، علی (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، ناشر: انتشارات سمت، چاپ نهم.
۴۱. رضوانی، حمید رضا (۱۳۹۰)، روش تحقیق در مدیریت، تهران، ناشر: انتشارات مؤسسه کتاب مهربان نشر، چاپ اول.
۴۲. روستا، هادی (۱۳۷۹)، پژوهشی روشمند: آشنایی با مقدمات پژوهش، تهران، ناشر: کتاب باز.

۴۳. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ ه. ق)، مفردات ألفاظ القرآن، بیروت لبنان، ناشر: دارالشامیه، محقق: صفوان عدنان داوودی، چاپ اول.
۴۴. رضاییان، علی (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات: سمت.
۴۵. رابینز، استیفن (۱۳۷۶)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران،
۴۶. رضائی، نادر (۱۳۸۶)، مقدمه ای بر مدیریت بهره وری، تهران، ناشر: اوحدی، چاپ اول.
۴۷. زارعی، متین حسین (۱۳۹۳)، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، ناشر: انتشارات آگه، چاپ اول.
۴۸. زاهدی، شمس سادات (۱۳۷۷)، بررسی تطبیقی تشکل های کارگری و کارفرمایی، تهران، ناشر: موسسه کار و تامین اجتماعی.
۴۹. سجادی، سید جعفر (۱۳۷۳)، فرهنگ معارف اسلامی، تهران، ناشر: انتشارات کومش، چاپ سوم.
۵۰. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، تهران، ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، چاپ سیزدهم.
۵۱. سو، ویکس و اسکات بیگری (۱۳۸۴)، منابع انسانی الکترونیک، مترجم: عباس نوری زاده، تهران، ناشر: سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول.
۵۲. ساعتچی، محمود (۱۳۸۲)، روانشناسی بهره وری-ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی، تهران، ناشر: ویرایش، چاپ چهارم.
۵۳. سیدجوادین، سید رضا (۱۳۷۸)، برنامه ریزی نیروی انسانی، تهران، ناشر: دانشگاه تهران؛
۵۴. شمس، ناصر (۱۳۷۸)، طراحی و تبیین شاخص های بهره وری در دانشگاه ها، ناشر: امیر کبیر، چاپ اول.
۵۵. سازگارا، پروین (۱۳۷۷)، نگاهی به جامعه شناسی با تاکید بر فرهنگ، تهران، نشر کویر.
۵۶. ساعتچی، محمود (۱۳۹۳)، روانشناسی بهره وری راهبردی، تهران، ناشر: ویرایش، چاپ هشتم.
۵۷. شرکت، هیوز (۱۳۷۷)، بررسی جامع روشهای ارزیابی و بهبود بهره وری، ترجمه: علیرضا بوشهری و عقیل ملکی فر، تهران، ناشر: موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
۵۸. شیخ صدوق، محمد بن بابویه (۱۳۸۹)، التوحید،



۵۹. شریف الرضی، محمد بن حسین (۱۴۱۴ق)، نهج البلاغه (للسبیحی صالح)، قم، ناشر: انتشارات

۶۰. هجرت، محقق و مصحح: فیض الاسلام، چاپ اول.

۶۱. صمدی، علی رضا و شیروانی، بهمن (۱۳۷۷)، مفهوم بهره وری و راههای ارتقاء بهره وری نیروی انسانی، مجله: فرهنگ و تعاون، شماره ۹.

۶۲. صفاری، مهدی و حق شناس، فریده (۱۳۸۴)، آمار و احتمال در مدیریت و اقتصاد، ناشر: آوای نور. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴)، ترجمه تفسیر المیزان، مترجم: موسوی، محمد باقر، قم، ناشر: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی، چاپ پنجم.

۶۳. ظاهری، شهنام (۱۳۸۵)، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، تهران، ناشر: دهستان، چاپ

۶۴. دوازدهم

۶۵. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۹) «توحید شهودی از منظر امام خمینی»، قم، انتشارات وابسته

۶۶. طوسی، محمدبن حسن (بی تا)، الاقتصاد فیما يتعلق بالاعتقاد، بیروت، ناشر: انتشارات

۶۷. طریحی، فخرالدین (۱۴۰۸ق)، مجمع البحرين، بی جا، ناشر: مکتبه نشر الثقافه الاسلامی.

۶۸. عمید، حسن (۱۳۸۶)، فرهنگ عمید دو جلدی، تهران، انتشارات امیر کبیر، چاپ بیست و هفتم.

۶۹. علم الهدی، الشریف المرتضی (۱۴۳۱ق)، الذخیره فی علم الکلام، قم، ناشر: مؤسسه النشر الاسلامی، محقق: السید الاحمد الحسینی، چاپ سوم.

۷۰. فعالی، محمد تقی (۱۳۷۷)، درآمدی بر معرفت شناسی معاصر و دینی، قم، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها، معاونت امور اساتید و دروس معارف اسلامی.

۷۱. قاسمی، بهروز (۱۳۸۲)، تئوریهای رفتار سازمانی، تهران، ناشر: انتشارات هیأت، چاپ اول.

۷۲. قلی پور، آرین (۱۳۹۳)، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران، انتشارات: سمت، چاپ ششم

۷۳. قلی‌پور، رحمت‌الله و ماریا حمیدیان (۱۳۸۸)، استخدام و بهره‌وری نیروی انسانی در ایران، تهران، ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.
۷۴. قلی‌پور، آرین (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات: سمت.
۷۵. کاظمی، علی (۱۳۸۱)، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران، ناشر: انتشارات نیل آب، چاپ اول. کیا کجوری، داود و کیا کجوری کریم (۱۳۹۳)، مبانی نظری و عملی پژوهش در مدیریت، تهران، ناشر: انتشارات مؤسسه کتاب مهربان نشر، چاپ دوم.
۷۶. مکارم، شیرازی ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران، ناشر: دارالکتب الإسلامیه، چاپ اول.
۷۷. کاظمی، سید عباس (۱۳۸۱)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، تهران، انتشارات:
۷۸. سمت، چاپ اول.
۷۹. کرباسیان، مهدی (۱۳۷۴)، نقش بیمه و تامین اجتماعی در افزایش بهره‌وری ملی، مجموعه سخنرانی‌های سیمینار بهره‌وری، سازمان ملی بهره‌وری
۸۰. کاپلستون، فردریک (۱۳۸۶)، تاریخ فلسفه، ترجمه: سیدجلال‌الدین مجتبوی، تهران، ناشر: موسسه علمی و فرهنگی.
۸۱. کریمی (۱۳۷۹)، توحید از دیدگاه آیات و روایات، بی‌جا، بی‌نا.
۸۲. گای، ماتیو و سیمز، دوریس (۱۳۸۸)، توسعه استعداد های کاربردی مدیریت و برنامه ریزی
۸۳. جانشین پروری، تهران، ترجمه: نسرين جزئی، انتشارات سرآمد، چاپ اول
۸۴. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۵)، دانش نامه عقاید اسلامی، قم، ناشر: انتشارات دار الحدیث، چاپ اول.
۸۵. مصباح، یزدی (۱۳۸۵)، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، قم، ناشر: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی. مطهری، مرتضی (۱۳۹۳)، مقدمه بر جهان بینی اسلامی (۱) انسان و ایمان، تهران، ناشر: انتشارات صدرا، چاپ پنجاهم.
۸۶. مطهری، مرتضی (۱۳۸۷)، مجموعه آثار، تهران، ناشر: انتشارات صدرا.
۸۷. موغلی، علیرضا و عزیز، علیرضا (۱۳۸۹)، مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی، تهران، ناشر: پیام نور



۸۸. مظفری، آیت، مقاله (۱۳۸۶)، معنای بصیرت از دیدگاه قرآن و مقام معظم رهبری، فصلنامه حکومت اسلامی.
۸۹. مقیمی، سید محمد (۱۳۷۷)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، ناشر: ترمه.
۹۰. مشبکی، علی اصغر (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، ناشر: ترمه، چاپ اول.
۹۱. ناشر: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۹۲. محسنی، منوچهر (۱۳۷۴)، جامعه شناسی عمومی، تهران، ناشر: کتابخانه طهوری.
۹۳. مصباح یزدی (۱۳۷۶)، محمدتقی، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، تهران، ناشر: موسسه امام خمینی.
۹۴. محمدعزیز بختیاری، تهران، ناشر: موسسه امام خمینی.
۹۵. میدی، علی امامی (۱۳۸۴)، اصول اندازه گیری کارایی و بهره وری، تهران، ناشر: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ دوم.
۹۶. مصباح، محمدتقی (۱۳۷۴)، آموزش عقائد، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی.
۹۷. مطهری، مرتضی (۱۳۸۰)، عدل الهی (مجموعه آثار)، قم، صدرا.
۹۸. موسوی خمینی، سیدروح الله (۱۳۸۶)، شرح حدیث جنود عقل و جهل، قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۹۹. مومنی، منصور و آذر، عادل (۱۳۸۰)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، انتشارات: سمت.
۱۰۰. فیومی، احمد بن محمد (۱۳۶۶)، مصباح المنیر، لبنان، انتشارات: مکتبه لبنان.
۱۰۱. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۱)، میزان الحکمه، ۱۴ جلدی، بی جا، ناشر: نشر اعلام اسلامی.
۱۰۲. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۵)، میزان الحکمه، ویرایش جدید، قم، ناشر: انتشارات دار الحدیث.
۱۰۳. نبوی، محمد هادی (۱۳۹۳)، صراط مستقیم مروری بر عقاید امامیه، قم، ناشر: انتشارات نهاوندی، چاپ اول.
۱۰۴. نبوی، محمد حسین (۱۳۹۱)، مدیریت اسلامی، قم، ناشر: انتشارات مؤسسه بوستان کتاب، چاپ هجدهم.
۱۰۵. نادری، عزت الله (۱۳۷۴)، روش های تحقیق در علوم انسانی با تاکید بر علوم تربیتی، تهران، انتشارات: بدر.



۱۰۶. هاشمی شاهرودی (۱۴۲۶ق)، محمود، فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت علیهم السلام، قم، ناشر: موسسه دائرة المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت علیهم السلام، مرکز پژوهشهای فارسی الغدیر، چاپ اول.

منابع لاتین:

۱. Brewer, P. C. & Eighteen, J. E. (۲۰۰۵) Using Six Sigma to improve Finance function, strategic finance
۲. Chin, D.F. (۱۹۹۸). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing research.
۳. C. D. Wright, ۱۹۹۸ "hand and machine labor" Us A department of labor, Annual report, ILO
۴. Kendrick, J.W, ۱۹۹۳ "productivity- why it matters- how it's measured" In handbook for productivity measurement and improvement, Portland,
۵. Nominally, J.C., & Bernstein, I.H. (۱۹۹۴). *Psychometric theory*, New York, NY: McGraw-Hill.
۶. Prichard, R. D. ۱۹۹۲: handbook of industrial Psychology, vole ۳; Palo Alto CA: consulting

سایت ها و پایگاه‌های اینترنتی:

rezadara.blogfa.com/post-۱۵.aspx.

[www.http://bavaryar.com](http://www.bavaryar.com)