



مرکز تحقیقات و نشریات

اصفهان

گامی



الرحمن
علیه صاب

www.ghaemiyeh.com
www.ghaemiyeh.org
www.ghaemiyeh.net
www.ghaemiyeh.ir

نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی



سید روح الله حیدری



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی

نویسنده:

سید روح الله حیدری

ناشر چاپی:

جلوه کمال

ناشر دیجیتال:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

۵	فهرست
۱۲	نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی
۱۲	مشخصات کتاب
۱۲	اشاره
۱۷	اهداء و تقدیم
۱۸	تقدیر و تشکر
۲۱	فهرست
۳۴	فصل اول: مفاهیم و کلیات
۳۴	اشاره
۳۶	مفاهیم و کلیات
۳۶	مقدمه
۳۸	مفاهیم
۳۸	اشاره
۳۸	۱. مفهوم بهره‌وری
۳۹	۱-۱. تعریف لغوی
۳۹	۱-۲. تعریف کاربردی
۴۱	۲. باور (ایمان)
۴۲	۳. اعتقادات
۴۴	۴. نقش
۴۶	فصل دوم: مبانی نظری
۴۶	اشاره
۴۸	مبانی نظری
۴۸	اشاره
۴۸	۱. مقدمه

۴۹	۱-۱. چیسستی مفهوم بهره وری
۴۹	۱-۱-۱. تعریف کاربردی
۵۲	۲-۱. اهمیت و نقش بهره وری
۵۴	۳-۱. آغاز و سیر تحول بهره وری
۵۴	۳-۱-۱. آغاز بهره وری
۵۶	۴-۱. بهره وری در تئوریهای مدیریت
۵۶	۴-۱-۱. فردریک تیلور و مدیریت علمی
۵۷	۴-۱-۱. مطالعه زمان
۵۷	۴-۱-۲. بازخورد
۵۸	۴-۲-۲. مدیریت کیفیت
۶۱	۴-۳-۱. نظامهای مدیریت کیفیت سازمانی
۶۱	۴-۳-۱. مدیریت ناب
۶۳	۴-۳-۲. شش سیگما
۶۳	۴-۳-۳. مدیریت کیفیت جامع یا فراگیر
۶۴	۵-۱. مفاهیم مرتبط با بهره وری
۶۴	۵-۱-۱. تولید
۶۴	۵-۱-۲. کارایی
۶۵	۵-۱-۳. اثر بخشی
۶۵	۵-۱-۴. سودآوری
۶۶	۵-۱-۵. نیروی انسانی
۶۶	۶-۱. بهره وری نیروی انسانی و رویکردهای آن
۶۶	۶-۱-۱. رویکرد اقتصادی
۶۷	۶-۱-۲. رویکرد حسابداران
۶۷	۶-۱-۳. رویکرد فیزیک دانان
۶۷	۶-۱-۴. رویکرد مهندسی صنایع
۶۷	۶-۱-۵. رویکرد رفتاری

- ۶۸ ۶-۶-۱. رویکرد مدیریتی
- ۶۸ ۷-۶-۱. رویکردهای دیگر نسبت به بهره‌وری
- ۶۸ ۱-۷-۶-۱. دیدگاه سیستمی
- ۶۸ ۲-۷-۶-۱. دیدگاه تکنیکی (نگرش فنی)
- ۶۹ ۳-۷-۶-۱. دیدگاه فرهنگی
- ۶۹ ۴-۷-۶-۱. دیدگاه ژاپنی
- ۶۹ ۱-۸-۱. بهره‌وری کلی و جزئی
- ۶۹ ۱-۱-۸-۱. بهره‌وری جزئی
- ۷۰ ۲-۱-۸-۱. بهره‌وری کلی
- ۷۰ ۲-۸-۱. بهره‌وری فراگیر
- ۷۰ ۳-۸-۱. بهره‌وری سبز
- ۷۱ ۹-۱. مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی
- ۷۱ ۱-۹-۱. مؤلفه‌های بهره‌وری
- ۷۲ ۲-۹-۱. مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی
- ۷۳ ۱۰-۱. عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی
- ۷۵ ۱-۱۰-۱. عوامل محیطی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی
- ۷۶ ۱-۱۰-۱. تغییرات ساختاری
- ۷۶ ۱-۱۰-۱. تغییرات اقتصادی
- ۷۹ ۲-۱-۱۰-۱. تغییرات جمعیتی و اجتماعی
- ۷۹ ۲-۱-۱۰-۱. منابع طبیعی
- ۸۰ ۱-۲-۱-۱۰-۱. نیروی انسانی
- ۸۰ ۲-۲-۱-۱۰-۱. زمین
- ۸۰ ۳-۲-۱-۱۰-۱. انرژی
- ۸۱ ۴-۲-۱-۱۰-۱. مواد اولیه
- ۸۱ ۵-۲-۱-۱۰-۱. دولت و زیرساختها
- ۸۲ ۲-۱۰-۱. عوامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی

۸۲عوامل سخت ۱-۲-۱۰-۱
۸۲عامل تولید ۱-۲-۱۰-۱
۸۲ماشین آلات و تجهیزات ۲-۱-۲-۱۰-۱
۸۳تکنولوژی ۳-۱-۲-۱۰-۱
۸۳مواد انرژی ۴-۱-۲-۱۰-۱
۸۴عوامل نرم ۲-۲-۱۰-۱
۸۴افراد ۱-۲-۲-۱۰-۱
۸۴تلاش ۱-۲-۲-۱۰-۱
۸۵اثر بخشی ۲-۲-۲-۱۰-۱
۸۶سیستم و سازماندهی ۲-۲-۱۰-۱
۸۷روشهای کاری ۳-۲-۲-۱۰-۱
۸۷الگوهای مدیریت ۲-۲-۲-۱۰-۱
۸۸عوامل مؤثر سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی
۸۸اشاره
۸۸عوامل مدیریتی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی ۳-۱۰-۱
۸۸نظام جذب، تأمین و تعدیل ۱-۳-۱۰-۱
۸۹کارمندیابی و انتخاب کارکنان ۱-۱-۳-۱۰-۱
۸۹برنامه ریزی نیروی انسانی ۲-۱-۳-۱۰-۱
۹۰نظام به‌کارگیری ۳-۱-۳-۱۰-۱
۹۱نظام آموزشی و بهسازی ۳-۳-۱۰-۱
۹۲آموزش کارکنان ۱-۳-۳-۱۰-۱
۹۲توانمندسازی و توسعه منابع انسانی ۲-۳-۳-۱۰-۱
۹۳مدیریت مسیر ترقی شغلی ۳-۳-۳-۱۰-۱
۹۴نظام حفظ و نگهداری ۴-۳-۳-۱۰-۱
۹۴مدیریت عملکرد ۱-۴-۳-۳-۱۰-۱
۹۵حقوق و مزایای دریافتی ۲-۴-۳-۳-۱۰-۱

۹۵ ۱-۱۰-۳-۴-۳ بیمه و بازنشستگی
۹۶ ۱-۱۰-۳-۴-۴ تأمین بهداشت و ایمنی کار
۹۷ ۱-۲-چستی باور و اعتقاد
۹۹ ۲-۲ تفاوت باورها با اعتقاد (عقیده)
۱۰۱ ۳-۲ اصول اعتقادات و باورها
۱۰۳ ۴-۲ انواع اعتقاد و باورها
۱۰۴ ۵-۲ مفهوم و حقیقت باورهای اسلامی (دینی)
۱۰۵ ۳ جمع بندی و چارچوب مفهومی تحقیق
۱۰۶ ۳-۱ توحید باوری
۱۰۷ ۳-۱-۱ جایگاه توحید در اسلام
۱۰۸ ۳-۱-۲ مراتب توحید
۱۰۹ ۳-۲ عدالت باوری
۱۰۹ ۳-۱-۲ اقسام عدالت
۱۰۹ ۳-۱-۱ عدل الهی
۱۱۰ ۳-۱-۲ عدل انسانی
۱۱۱ ۳-۳ معاد باوری
۱۱۳ فصل سوم: روش تحقیق
۱۱۳ اشاره
۱۱۵ روش تحقیق
۱۱۵ ۱. مقدمه
۱۱۶ ۲. روش تحقیق
۱۱۶ ۳. جامعه آماری
۱۱۷ ۴. نمونه، حجم نمونه و روش نمونه گیری
۱۱۸ ۵. روش جمع آوری داده ها و اطلاعات
۱۱۸ ۵-۱ مطالعات کتابخانه ای
۱۱۸ ۵-۲ پرسشنامه

۱۱۸	۶. متغیر مستقل و وابسته
۱۱۹	۷. ابزار سنجش
۱۲۰	۸. روایی و پایایی
۱۲۰	۸-۱. روایی (اعتبار)
۱۲۱	۸-۱-۱. اعتبار محتوا
۱۲۱	۸-۱-۲. اعتبار ملاکی
۱۲۱	۸-۱-۳. اعتبار پیش بین
۱۲۲	۸-۲-۱. اعتبار همزمان
۱۲۲	۸-۲-۳. اعتبار سازه
۱۲۳	۸-۲. پایایی با روش آلفای کرونباخ
۱۲۵	۹. مراحل انجام تحقیق
۱۲۵	۱۰. قلمرو موضوعی تحقیق
۱۲۵	۱۱. قلمرو زمانی تحقیق
۱۲۵	۱۲. روش تجزیه و تحلیل داده ها
۱۲۶	۱۲-۱. آمار توصیفی
۱۲۶	۱۲-۲. آمار استنباطی
۱۲۷	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده های پژوهش
۱۲۷	اشاره
۱۲۹	تجزیه و تحلیل داده های پژوهش
۱۲۹	۱. مقدمه
۱۳۰	۲. آمار توصیفی
۱۳۰	۲-۱. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سمت علمی
۱۳۱	۲-۲. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات
۱۳۲	۲-۳. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سن
۱۳۳	۳. بررسی وضعیت توزیع متغیرها
۱۳۴	۴. بررسی کفایت نمونه

۱۳۷	۵. مدل سازی معادلات ساختاری
۱۳۸	۶. مدل تحلیل مسیر
۱۴۵	۷. سؤال اصلی تحقیق
۱۴۵	۷-۱. بررسی سؤالات فرعی تحقیق
۱۴۷	فصل پنجم یافته ها و پیشنهادات تحقیق
۱۴۹	۱. مقدمه
۱۴۹	۲. بررسی فرضیه اصلی تحقیق
۱۵۰	۳. بررسی فرضیههای فرعی تحقیق
۱۵۰	۳-۱. بررسی فرضیه فرعی اول
۱۵۱	۳-۲. بررسی فرضیه فرعی دوم
۱۵۱	۴. محدودیتهای تحقیق
۱۵۲	۵. پیشنهادات
۱۵۳	فهرست منابع و مآخذ
۱۶۵	ضمایم
۱۶۵	پرسشنامه (۱)
۱۶۹	پرسشنامه (۲)
۱۸۱	درباره مرکز

نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی

مشخصات کتاب

سرشناسه: حیدری، سیدروح‌الله، 1371-

عنوان و نام پدیدآور: نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی/سیدروح‌الله حیدری.

مشخصات نشر: قم: جلوه کمال، 1400.

مشخصات ظاهری: 158 ص.: جدول، نمودار.

شابک: 400000 ریال: 8-0-94229-622-978

وضعیت فهرست نویسی: فاپا

یادداشت: ص.ع. به انگلیسی: Seyed Rohollah Haidari. The role of islamic beliefsmin increasing the productivity .of human resources

یادداشت: کتابنامه: ص. 133-143.

موضوع: بهره‌وری کار -- ایران -- نمونه پژوهی

Labor productivity -- Iran -- Case studies

زندگی مذهبی (اسلام) -- نمونه پژوهی

Religious life -- Islam -- Case studies

رده بندی کنگره: HD57

رده بندی دیویی: 331/1180955

شماره کتابشناسی ملی: 8684476

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فاپا

ص: 1

اشاره

نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی

سید روح‌الله حیدری

ص: 3

سرشناسه: حیدری، سید روح الله، 1371

عنوان و نام پدیدآور: نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی / سید روح الله حیدری

مشخصات نشر: قم جلوه کمال، 1400.

مشخصات ظاهری: 160 ص: جدول، نمودار.

شابک: 978-622-94229-0-8

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص 133-143

موضوع: بهره‌وری کار -- ایران -- نمونه پژوهی

Labor productivity -- Iran -- Case studies

زندگی مذهبی (اسلام) -- نمونه پژوهی

Religious life--Islam--Case studies

رده بندی کنگره: HDOM 57

رده بندی دیویی: 331/1180955

شماره کتابشناسی ملی: 8684476

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی

مؤلف: سید روح الله حیدری

نوبت چاپ: زمستان 1400

ناشر: جلوه کمال

شمارگان: 200

قیمت: 40000 تومان

مدیر هنری و ویراستار: سید محمد حسینی دره صوفی

شابک: 978-622-94229-0-8

ص: 4

اهداء و تقدیم

این اثر را تقدیم میکنم

به روح آسمانی و مطهر حضرت امیرالمؤمنین علی (علیه السلام)

و به پیشگاه حضرت ولی عصر صاحب الزمان (عجل الله تعالی فرجه الشریف) که ولی نعمت ما است

و به جامعه علمی بویژه به آن عده از مدیران دردمند و متعهدی که دغدغه ی ایجاد جامعه آرمانی دینی را دارند

ص: 5

تقدیر و تشکر

خداوند حکیم را سپاس که به این حقیر توفیق عنایت فرمود تا گام کوچکی در راستای بسط دانش بردارم و به سهم خویش خدمتی در راستای اعتلای ارزشهای اسلامی و انسانی انجام دهم.

تشکر بی نهایت

از والدین عزیزم که همواره مشوقم بودند

و از اساتید گرامی که راهنمایم هستند

و از همکاران محترم که در تدوین این اثر مرا یاری رسانده اند.

ص: 6

فصل اول: مفاهیم و کلیات...17

مفاهیم و کلیات...19

مقدمه...19

مفاهیم...21

1. مفهوم بهره‌وری...21

1-1. تعریف لغوی...22

1-2. تعریف کاربردی...22

2. باور(ایمان)...24

3. اعتقادات و باورهای دینی (اسلامی)...25

4. نقش...27

فصل دوم مبانی نظری و چهارچوب تحقیق...29

مبانی نظری...31

1. مقدمه...31

1-1. چیستی مفهوم بهره‌وری...32

1-1-1. تعریف کاربردی...32

1-2. اهمیت و نقش بهره‌وری...35

ص: 9

37-1. آغاز و سیر تحول بهره‌وری...37

37-1-1. آغاز بهره‌وری...37

39-1. بهره‌وری در تئوریهای مدیریت...39

39-1-1. فردریک تیلور و مدیریت علمی...39

39-1-1-1. مطالعه زمان...40

39-1-1-2. بازخورد...40

39-1-2. مدیریت کیفیت...41

39-4. نظام‌های مدیریت کیفیت سازمانی...44

39-4-1. مدیریت ناب...44

39-4-2. شش سیگما...46

39-4-3. مدیریت کیفیت جامع یا فراگیر...46

47-1. مفاهیم مرتبط با بهره‌وری...47

47-1-1. تولید...47

47-1-2. کارایی...47

47-1-3. اثر بخشی...48

47-1-4. سودآوری...48

47-1-5. نیروی انسانی...49

49-1. بهره‌وری نیروی انسانی و رویکردهای آن...49

49-1-1. رویکرد اقتصادی...49

49-1-2. رویکرد حسابداران...50

49-1-3. رویکرد فیزیكدانان...50

4-6-1. رویکرد مهندسی صنایع...50

5-6-1. رویکرد رفتاری...50

6-6-1. رویکرد مدیریتی...51

7-6-1. رویکردهای دیگر نسبت به بهره‌وری...51

1-7-6-1. دیدگاه سیستمی...51

2-7-6-1. دیدگاه تکنیکی نگرش فنی...51

3-7-6-1. دیدگاه فرهنگی...52

4-7-6-1. دیدگاه ژاپنی...52

ص: 10

- 8-1. انواع بهره‌وری نیروی انسانی...52
- 1-8-1. بهره‌وری کلی و جزئی...52
- 1-1-8-1. بهره‌وری جزئی...52
- 2-1-8-1. بهره‌وری کلی...53
- 2-8-1. بهره‌وری فراگیر...53
- 3-8-1. بهره‌وری سبزی...53
- 9-1. مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی...54
- 1-9-1. مؤلفه‌های بهره‌وری...54
- 2-9-1. مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی...55
- 10-1. عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی...56
- 1-10-1. عوامل محیطی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی...57
- 1-1-10-1. تغییرات ساختاری...58
- 1-1-1-10-1. تغییرات اقتصادی...58
- 2-1-1-10-1. تغییرات جمعیتی و اجتماعی...61
- 2-1-10-1. منابع طبیعی...61
- 1-2-1-10-1. نیروی انسانی...62
- 2-2-1-10-1. زمین...62
- 3-2-1-10-1. انرژی...62
- 4-2-1-10-1. مواد اولیه...63
- 5-2-1-10-1. دولت و زیرساختها...63
- 2-10-1. عوامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی...64

64...2-2-10-1 عوامل سخت

64...1-1-2-10-1 عامل توليد

64...2-1-2-10-1 ماشين آلات و تجهيزات

65...3-1-2-10-1 تكنولوژى

65...4-1-2-10-1 مواد و انرژى

66...2-2-10-1 عوامل نرم

66...1-2-2-10-1 افراد

66...1-1-2-2-10-1 تلاش

ص: 11

- 1-10-2-2-1-2. اثر بخشی...67
- 1-10-2-2-2. سیستم و سازماندهی...68
- 1-10-2-2-3. روشهای کاری...69
- 1-10-2-2-2. الگوهای مدیریت...69
- 1-10-3. عوامل مدیریتی مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی...70
- 1-10-3-1. نظام جذب، تأمین و تعدیل...70
- 1-10-3-1-1 کارمندیابی و انتخاب کارکنان...71
- 1-10-3-1-2 برنامه ریزی نیروی انسانی...71
- 1-10-3-1-3 نظام به کارگیری...72
- 1-10-3-3. نظام آموزشی و بهسازی...73
- 1-10-3-3-1. آموزش کارکنان...74
- 1-10-3-3-2. توانمندسازی و توسعه منابع انسانی...74
- 1-10-3-3-3 مدیریت مسیر ترقی شغلی...75
- 1-10-3-3-4 نظام حفظ و نگهداری...76
- 1-10-3-3-4-1. مدیریت عملکرد...76
- 1-10-3-3-4-2. حقوق و مزایای دریافتی...77
- 1-10-3-3-4-3. بیمه و بازنشستگی...77
- 1-10-3-3-4-4 تأمین بهداشت و ایمنی کار...78
2. مبانی باورها و اعتقادات...79
- 1-2. چستی باور و اعتقاد...79
- 2-2. تفاوت باورها با اعتقاد (عقیده)...81

3-2. اصول اعتقادات و باورها...83

4-2. انواع اعتقاد و باورها...85

5-2. مفهوم و حقیقت باورهای اسلامی (دینی)...86

3 جمع بندی و چارچوب مفهومی تحقیق...87

3-1. توحید باوری...88

3-1-1. جایگاه توحید در اسلام...89

ص: 12

3-1-2. مراتب توحید...90

3-2. عدالت باوری...91

3-2-1. اقسام عدالت...91

3-2-1-1. عدل الهی...91

3-2-1-2. عدل انسانی...92

3-3 معاد باوری...93

فصل سوم: روش تحقیق...95

روش تحقیق...97

1. مقدمه

2. روش تحقیق

3. جامعه آماری...98

4. نمونه، حجم نمونه و روش نمونه گیری...99

5. روش جمع آوری داده ها و اطلاعات...100

5-1. مطالعات کتابخانه ای...100

5-2. پرسشنامه...100

6. متغیر مستقل و وابسته...100

7. ابزار سنجش...101

8. روایی و پایایی...102

8-1. روایی (اعتبار)...102

8-1-1. اعتبار محتوا...103

8-1-2. اعتبار ملاکی...103

103...1-2-1-8 اعتبار پیش بین

104...2-2-1-8 اعتبار همزمان

104...3-2-1-8 اعتبار سازه

105...2-8 پایایی باروش آلفای کرونباخ

ص: 13

9. مراحل انجام تحقیق...107

10. قلمرو موضوعی تحقیق...107

11. قلمرو زمانی تحقیق...107

12. روش تجزیه و تحلیل داده ها...107

1-12. آمار توصیفی...108

2-12. آمار استنباطی...108

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش...109

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش...111

1. مقدمه...111

2. آمار توصیفی...112

1-2. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سمت علمی...112

2-2. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات...113

3-2. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سن...114

3. بررسی وضعیت توزیع متغیرها...115

4. بررسی کفایت نمونه...116

5. مدل سازی معادلات ساختاری...118

6. مدل تحلیل مسیر...119

7. سؤال اصلی تحقیق...125

1-7. بررسی سؤالات فرعی تحقیق...125

فصل پنجم: یافته ها و پیشنهادات تحقیق...127

یافته ها و پیشنهادات تحقیق...129

2. بررسی فرضیه اصلی تحقیق...129

3. بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق...130

3-1. بررسی فرضیه فرعی اول...130

3-2. بررسی فرضیه فرعی دوم...131

4. محدودیت‌های تحقیق...131

5. پیشنهادات...132

فهرست منابع و مآخذ...133

ضمایم...145

پرسشنامه (1)...145

پرسشنامه (2)...149

ص: 15

جهان پر از تحول تغییر و دگرگونیهای سریع و پرشتاب امروز سبب تغییرات مهمی در زندگی انسان شده است. زندگی در چنین فضایی رقابتی و ناپایدار بیش از هر زمان دیگر روشن نموده است که رشد و توسعه سازمانها و در پی آن جوامع، منوط به استفاده صحیح و درست از نیروی انسانی بهره ور، کارا و اثر بخش است آنچه اسباب تحقق مزیت رقابتی سازمانها و جوامع را تضمین میکند نیروی انسانی با کیفیت و بهره وراست با کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی میتوان خود را در جریان تغییرات و تحولات قرارداد 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 این کار شدنی نیست جز آن که افراد جامعه و کشور کارا و فعال بار آیند و تربیت شوند؛ زیرا در پرتو کارایی و اثر بخشی است که زندگی بشر رو به رشد و تعالی نهاده است پیشرفت و رفاه انسانها مرهون خلاقیتهای 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،

بهره‌وری در زندگی همه انسانها برای هر ملت و هر انسان یک نیاز ضروری و عامل بقاء و حیات است که باید هر روز و در هر کاری جدی و کارا عمل کنند تا بتوانند در این چرخه پر سرعت و غیر ثابت زندگی کنند و ارزشها و آرمانهای خویش را زنده نگه دارند صداقت، (1395: 11 و 12).

با توجه به این مهم و اهمیت و ضرورت بهره‌وری بررسی موضوع بهره‌وری 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 ارزشمندتر و ضروری میسازد به این دلیل که تداوم حیات سازمانها و جوامع مختلف همان طور که اشاره شد، به بهره‌وری بودن نیروی انسانی آن بستگی دارد بدون بهره‌وری انسانها، سازمانها و جوامع نمیتوانند خود را با اهداف مورد نظر سازمان برسانند و نتایج مطلوبی در زمینه رشد و پیشرفت در محیط به شدت رقابتی به دست آورد. افراد سازمان ممکن است با نادیده گرفتن خط مشی‌ها 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 امکان پذیر است 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 تعهد کاری 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 مسئولیت پذیری و... موضوعاتی فرهنگی اند و فرهنگ افراد و جوامع دینی را به طور عمده، دین تشکیل میدهد. (پرکان 1391: 6) بنابراین 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 گسترش دهند. ثانياً 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 روشننگر و سعادت بخش همخوان و همسان سازند تا بتوانند به کمال مطلوب و هدف نهایی که همان سعادت و قرب الهی است دست یابند.

باورهای اسلامی؛ شامل تمام ارزشها و گزاره های ناظر بر جنبه اعتقادی است به تعبیر دیگر تمام گزاره های حوزه اعتقادی را باورهای اسلام گویند.

بهره وری عبارت است از مقدار کالا و یا خدمات تولید شده در مقایسه با هر واحد از انرژی و یا کار هزینه شده است به دیگر سخن به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین ماشین، پول، تجهیزات زمان مکان و... به منظور ارتقاء رفاه جامعه. است بهره وری نیروی انسانی؛ که بحث از راندمان کاری منابع انسانی در سازمان است شامل کارایی اثر بخشی نیروی انسانی می گردد.

از آنجایی که نیروی انسانی در مدیریت و سازمان نقش کلیدی و مهمترین یا به تعبیر بهتر یگانه سرمایه سازمانها تلقی میگردد بدین لحاظ بهره وری این سرمایه نیز در صدر اهداف و تصامیم مدیریت سازمانها قرار دارد. بهره وری نیروی انسانی کلید اساسی برای رشد و توسعه سازمانها و جوامع قرار گرفته است از دیر باز توجه اندیشمندان مدیریت را به خود جلب کرده است تا راهکارهای مناسب را جهت افزایش بهره وری نیروهای انسانی در سازمان را ارائه و عملی، کند تا سازمانها سیر صعودی رشد و توسعه را پیمایند.

مفاهیم

اشاره

در این قسمت مفاهیم و ادبیات به کار رفته و واژگان کلیدی ریشه یابی و معنا شناسی میگردد

1. مفهوم بهره وری

واژه بهره وری در علوم اقتصادی و مدیریتی استعمال فراوان داشته و معانی مختلف از آن اراده میگردد در اصطلاح لاتین مرادف واژه productivity است که عبارتهای نیروی انسانی بهره وری سازمان بهره وری... در مدیریت و اقتصاد کاربرد فراوان دارد در مورد تعریف کاربردی بهره وری تعریف پذیرفته شده ای که مورد توافق همگان، باشد وجود ندارد؛ اما در اینجا به تعدادی از

1-1. تعریف لغوی

قبل از بیان در خصوص مفهوم بهره‌وری و نهایتاً تعریفی کاربردی از این واژه بهتر است واژه بهره‌وری از نظر لغوی مورد بررسی قرارگیرد.

بهره‌وری در زبان انگلیسی مرادف productivity و 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 غیر مولد خوانده میشوند (خاکی، 1382، 22). 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 بهره‌ور مشتق شده است و کلمه بهره‌ور به استناد فرهنگ فارسی معین به «معنای بهره‌بر سودبرنده و کامیاب» است و نتیجتاً بهره‌وری در ادبیات فارسی با فایده، بودن سودبرندگی 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 همه آنها همین مفهوم را افاده میکنند و هر یک می‌توانند هم معنا با بهره‌وری به کار روند اما در این کتاب هر زمان از بهره‌وری سخن به میان می‌آید؛ منظور productivity به معنای کاربردی و علمی آن است.

1-2. تعریف کاربردی

ماندل \$ Mundel\$ 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)

استاینر \$P.O. Stenier\$: معیار عملکرد و یا قدرت و توان موجود در تولید کالا خدمات (بابائیان و همکاران، 53,1390)

استیگل \$Stigel\$ نسبت میان باز داده عملیات تولیدی مشخص و معین در مقایسه با نهادهای مصرف شده (خاکی 23:1382)

دیویس \$Davis\$: تغییر به دست آمده در شکل محصول در ازای منابع مصرف شده (بابائیان و همکاران 54:1392)

فابریکانت \$Fabricant\$ یک نسبت بین خروجی و ورودی

سومانت \$Somant\$ یک نسبت بین خروجی محسوس و ورودی محسوس (خاکی، 23:1382).

ایسترفیلد \$stirfeld\$ نسبت بازده سیستم تولیدی به مقداری که از یک یا چند عامل تولید به کار گرفته شده است (بابائیان و همکاران، 54:1392).

دایره المعارف بریتانیکا: بر اساس این فرهنگ بهره وری را نسبت ستاده کالا یا خدمت و یا مجموعه کالا و یا خدمات به نهاده شامل یک و یا چند عامل تولید کننده آن تعریف نموده است

فرهنگ آکسفورد: بر اساس این فرهنگ بهره وری عبارت است از بازدهی و کارایی در تولید صنعتی که توسط برخی از روابط بین ستاده ها \$out put\$ و نهاده ها \$in put\$ اندازه گیری میشود

فرهنگ مدیریت (هدرک فرنچ \$Hedereck French\$) بهره وری میزان ستاده در هر واحد نهاده، مانند ستاده کار یک فرد در ساعت یا ستاده هر یک پوند سرمایه گذاری است.

تعریف بهره وری مورد نظر ما بهره وری، یعنی استفاده بهینه از منابع گوناگون جهت تولید کالا و خدمات که رضایت مصرف کنندگان را جلب کنند رضایت شغلی کارکنان را به حد اکثر برساند و مطلوبیت زندگی کارکنان را در همه

ابعاد آن، افزایش دهد. در این تعریف به آن دلیل در مورد منابع انسانی تأکید شده است که در بین عوامل مؤثر بر بهره‌وری انسان تنها عاملی است که عملکرد وی هیچ‌گونه محدودیتی ندارد و تا حد غیر قابل تصور می‌تواند افزایش پیدا کند ساعتچی (1386: 24)

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 مؤسسات اقتصادی و خدماتی 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 1388، 67)

2. 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 است. (www http://bavaryar.com.) واژه «ایمان» باوردینی به معنای گرویدن باور داشتن و ایمن کردن است (جمعی از نویسندگان، 1385: 146) 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 امنیت و آرامش درونی برسد. (راغب اصفهانی 1412ق: 26). (طباطبایی، 1374: ج 1، 45) 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 1393: 11) 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 هر یک از این دو، عامل کمال و نقص می پذیرد (مصباح یزدی 1380: 444)

بدین سان 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 این رو میتوان آن را «عمل قلبی اختیاری» دانست (جمعی از نویسندگان 1385: 146)

در (اصطلاح کلامی و عرفانی) ایمان (باور دینی) به معنی گرویدن، تصدیق و وثوق و اطمینان و مقابل کفر است و به معنی خضوع و انقیاد و تصدیق

مطلق و ثبات و فضیلت نیز آمده است (سجادی، 1373: ج 1، 365). به بیان دیگر کلمه باور (عقیده و ایمان) در نگاه عام از اصطلاحات مربوط به حوزه روانشناسی اجتماعی است که مباحث مربوط به پدیده روانی اعتقاد را از این حیث که دارای رفتار سازی اجتماعی است مطالعه می کند میتوان گفت در یک تعریف ساده و رسا، «باورها یا عقیده ها اندیشه هایی هستند که فرد به درستی و حقانیت آنها اعتقاد دارد» در مفهوم وسیع تر باورها در برگرفته شناخت یا دانسته ها عقاید یا آیین است در حقیقت باورها یک سری تفکرات هستند که به زندگی معنا بخشند و راهنمای ما در تنگناها و مشکلات می شوند

باورها ادراک ما از هستی را میسازند. (<http://bavaryar.com>).

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 مرحله ای بالاتر از علم و آگاهی است که در جان آدمی رسوخ می کند 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 می پذیرد. بنابراین باور و ایمان از انضمام دانش با گرایش حاصل میشود و قوام و وجودش نیز به همین گرایش و میل قلبی و درونی است (پیروز و دیگران 1385: 324) تعریف پایانی یا اخیر که تعریف منتخب در این رساله است تعریفی است که بسیار نزدیک به تعریف حضرت آیه الله علامه محمد تقی مصباح یزدی است. در واقع همان تعریف ایشان با توضیحاتی اضافی است که مورد گزینش و انتخاب قرار گرفته است.

3. اعتقادات

*اعتقادات\$ Beliefs\$ و باورهای دینی (اسلامی)\$ Beliefs Islamic\$

احمد ابن محمد فیومی در کتاب معروف لغت شناسی 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، 1366: 469) در کتاب المعجم الوسیط آمده است: «العقیده؛ الحکم الذی لا یقبل

ص: 25

الشك فيه لدى معتقده وفي الدين ما يعقد به الاعتقاد دون العمل كعقيدت وجود الله وبعثه الرسل» عقیده حکم یا فرضی است که شک در آن عقیده نزد معتقد به آن راه ندارد عقیده در دین چیزی است که باور به وسیله آن شکل میگیرد نه عمل مثل باور به وجود خدا و بر انگیخته شدن پیامبران از جانب خداوند متعال (انیس و دیگران، بی تا: ج 1 و 2، 614).

اما باور دینی چیست؟ در معرفت شناسی 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 گزاره های دینی دارد، (فعالی 1377، 271) شاید به طور خلاصه بتوان گفت هر اعتقادی که منشأ دینی داشته باشد باور دینی گفته می شود؛ 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 است نقش زیر بنایی در شکل دهی دین و دین داری دارد و در حقیقت اعتقادات و باورهای دینی در برگرنده حقایق و واقعیاتی است که باور واقعی و اعتقاد یقینی به آنها از هر شخص مسلمان خواسته شده است. دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی 1392 شماره 1، 133). 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 معنای صورت گرفته در، عربی، همان «عقیده» و معنی اعتقادات همان باورهای دینی باشد که منظور از آن باورهای اسلامی است. در نتیجه از تجمیع نمودن و کنار گذاردن معنای فارسی و عربی به نتیجه 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 به دقت است که منظور از اعتقاد و باور دینی اعتقاد به گزاره های دین مبین اسلام و باورهای اسلامی است یعنی باورهای که از اعتقاد و ایمان به گزاره های دین کامل و جامع اسلام در انسان مسلمان پدید آمده است. همین طور باید خاطر نشان کرد که مراد از باور صرف ادعا، اعتقاد و باور و صرف اطلاع داشتن از یک آموزه ی دینی و اسلامی نیست؛ بلکه مقصود ما از باور در این کتاب 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

آموزه های دینی حرفی که به زبان او جاری است در قلب او هم رسوخ کرده باشد و کاملاً باورمندی به گزاره های دین اسلام، در آن فرد درونی شده باشد، در این صورت و در این وقت است که میتوانیم بگوییم باورهای اسلامی نقش بر افزایش بهره وری نیروی انسانی دارد و میتواند باعث افزایش بهره وری در نیروی انسانی گردد.

4. 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 شکل و صورتی که بر روی چیزی کشیده، باشند نقوش جمع آن است (عمید، 1386: ج 2، 19 و 15) نقش از نگاه سازمانی و مدیریتی بخش اجرا شده فعالیت. است نقش روابطی را توصیف میکند که باید با یا انتظارات از رفتار را مشخص میسازند (سیکافمن و استرنبرک ترجمه: شعبانی و، بیگدلی، 1394: 117-115).

هدف از به کار بردن این واژه در کتاب حاضر و در عنوان رابطه باورهای اسلامی و نقش آن بر افزایش بهره وری؛ توصیف رابطه ای است که میان یک فعالیت (بهره وری) و عوامل شکل گیری و گستره محیطی آن (باورهای دینی مردم و جامعه) حاکم است چنین رابطه ای مشخص می سازد 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 است؟ 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 ارزشهای اسلامی است.

در این گفتار در مورد بهره‌وری نیروی انسانی مباحث و تئوریهای مربوطه بحث شده است.

1. مقدمه

سعی و کوشش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد انرژی و اطلاعات هدف تمامی مدیران سازمانهای اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی است وجود ساختار سازمانی مناسب روشهای اجرایی، کارآمد تجهیزات و ابزار کار سالم فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و، شایسته از ضروریاتی هستند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرارگیرد همکاری و مشارکت کارکنان در امور و تلاشهای هوشیارانه و آگاهانه، آنان همراه با انضباط کاری میتوانند بر میزان بهره‌وری و تعمیر برای بهبود بهره‌وری به ویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر بگذارد روح فرهنگ بهبود بهره‌وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل میدهد یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره‌وری آن است و از آنجا که انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد رفتار او در سازمان اثری کلیدی به جا میگذارد

در این فصل ابتدا به چستی بهره‌وری نیروی انسانی و نظریات مربوط به آن

1-1. چستی مفهوم بهره وری

قبل از بیان در خصوص مفهوم بهره وری و نهایتاً تعریفی کاربردی از این واژه بهتر است واژه بهره وری از نظر لغوی مورد بررسی قرار گیرد بهره وری در زبان انگلیسی مرادف productivity و 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 زمین productive (یعنی زمینی مولد و بارور) گفته میشود؛ مثلاً افرادی در اجتماع ضمن داشتن توان انجام کار فاقد شغل هستند و اصطلاحاً بیکار محسوب می شوند افرادی Non-productive یعنی افراد غیر مولد خوانده میشوند (خاکی 1382: 22) پس واژه productivity در قاموس زبان انگلیسی به داشتن قدرت تولید و بارور بودن کسی یا چیزی اطلاق می گردد.

در زبان فارسی کلمه «بهره وری» به عنوان معادل productivity مصطلح شده است لغت بهره وری که از نظر ادبی حاصل مصدر است از واژه بهره ور مشتق شده است و کلمه بهره ور به استناد فرهنگ فارسی معین به «معنای بهره بر سود برنده و کامیاب» است و نتیجتاً بهره وری 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 همه آنها همین مفهوم را افاده میکنند و هر یک می توانند هم معنا با بهره وری به کار روند؛ اما در این کتاب هر زمان از بهره وری سخن به میان می آید؛ منظور productivity به معنای کاربردی و علمی آن است

1-1-1. تعریف کاربردی

در مورد تعریف کاربردی، بهره وری تعریف پذیرفته شده ای که مورد توافق همگان، باشد وجود ندارد؛ اما در اینجا به تعدادی از تعاریف بهره وری و در نهایت بهره وری نیروی انسانی اشاره میگردد

ماندل \$Mundel\$ بهره وری 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. بهره وری برابر است با خارج قسمت خروجی (میزان تولید) بر یکی از (کل) عوامل تولید (خاکی، 23:1382).

استاینر \$P.O. Stenier\$: معیار عملکرد و یا قدرت و توان موجود در تولید کالا و خدمات (بابائیان و همکاران 53:1390)

استیگل \$Stigel\$: نسبت میان بازده عملیات تولیدی مشخص و معین در مقایسه با نهادهای مصرف شده (خاکی 23:1382)

دیویس \$Davis\$: تغییر به دست آمده در شکل محصول در ازای منابع مصرف شده (بابائیان و همکاران 54:1392)

فابریکانت \$Fabricant\$ یک نسبت بین خروجی و ورودی

سومانت \$Somant\$: یک نسبت بین خروجی محسوس و ورودی محسوس (خاکی، 23:1382)

ایسترفیلد \$Stirfeld\$ نسبت بازده سیستم تولیدی به مقداری که از یک یا چند عامل تولید به کار گرفته شده است (بابائیان و همکاران 54:1392).

دایره المعارف بریتانیکا بر اساس این فرهنگ بهره وری را نسبت ستاده کالا یا خدمت و یا مجموعه کالا و یا خدمات به نهاده شامل یک و یا چند عامل تولید کننده آن تعریف نموده است

فرهنگ آکسفورد بر اساس این فرهنگ بهره وری عبارت است از بازدهی و کارایی در تولید صنعتی که توسط برخی از روابط بین ستاده ها \$out put\$ و نهاده ها \$in put\$ اندازه گیری می شود

فرهنگ مدیریت (هدرک فرنچ) \$Hedereck French\$ بهره وری میزان ستاده در هر واحد نهاده، مانند

ستاده کار یک فرد در ساعت یا ستاده هر یک پوند سرمایه گذاری است.

آژانس بهره وری اروپا (European Productivity Association\$EPA\$): بهره وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است بهره وری در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد. بهره وری مبتنی بر این عقیده است که انسان میتواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز پیش به انجام رساند علاوه بر آن بهره وری مستلزم آن است که به طور پیوسته تلاشهایی در راه انطباق فعالیتهای اقتصادی با شرایط دائما در حال تغییر و همچنین تلاشهایی برای به کارگیری نظریه ها و روش جدید انجام، گیرد بهره وری ایمان راسخ به پیشرفت انسانهاست (خاکی، 1382: 26)

سازمان بهره وری ملی ایران (National Iran Productivity Organization\$NIPO\$) بهره وری یک فرهنگ است یک نگرش عقلایی به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندانه تر کردن فعالیتهای برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی است.

سازمان بین المللی کار (International Labor Organization\$ILO\$) بهره وری عبارت است از رابطه بین ستاده حاصل از یک سیستم تولید با داده های به کار رفته (مانند نیروی کار، سرمایه و ...) به منظور تولید آن ستاده

هدف از سیستم تولیدی در تعریف فوق عبارت است از هر سیستمی که با تغییر ورودیها سیستم های تولید کالا یا خدمت تولید کند. بنابراین بهره وری منحصر به سیستمهای تولید کالا نیست بلکه در رابطه به سیستمهای تولید کننده خدمات نیز کاربرد دارد منظور از ستاده یا خروجی یا برون داد حاصل عملیات سیستم تولیدی است که میتواند به صورت کالا یا خدمات عرضه شود. منظور از داده یا ورودی یا درون داد، نیز کلیه منابع مورد نیاز به منظور تولید کالا یا خدمت مورد نظر است در مبحث بهره وری داده یا منابع عبارتند از نیروی انسانی سرمایه ماشین آلات و ... با توجه به تعاریف نسبت بین ستاده و داده هر سیستم نشان دهنده سطح بهره وری آن سیستم یعنی میزان استفاده از منبع یا منابع موجود است (خاکی، 1382: 25). سازمان بهره وری ژاپن (Japanese Productivity center\$JPC\$) هدف بهره وری عبارت است، از به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی تسهیلات و غیره به طریق علمی و با کاهش هزینه های

انجام کار گسترش، بازارها افزایش اشتغال کوشش برای افزایش دستمزدهای حقیقی به جای دستمزدهای اسمی و جاری و بهبود معیارهای زندگی به گونه ای که به نفع سازمانها و مصرف کننده باشد.

با توجه به تعاریف بالا میتوان بهره وری را استفاده کارآمد از عوامل تولید برای تولید کالاها و خدمات تعریف نمود. رشد بهره وری کل عوامل تولید موجب کاهش هزینه های تولید و افزایش قدرت رقابت تولید کننده ها در بازار میشود. در واقع، رشد بهره وری کل عوامل تولید، سبب کاهش سطوح قیمت ها میگردد بهره وری منبع اصلی و اساسی توسعه ملی و بقای صنایع است. افزایش بهره وری از طریق بهبود شرایط کار اساس و پایه ای برای غنای زندگی و معنا بخشیدن به زندگی انسان است

سازمان همکاری اقتصادی اروپا (Organization of Economic Cooperation Development\$OECD\$) بهره وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید به دست میآید. بدین لحاظ میتوان از بهره وری سرمایه مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد.

بهره وری نیروی انسانی عبارت است از نرخ خروجی واقعی (ساعت کار) انجام شده توسط کارکنان سازمان ولی به دلیل سختی اندازه گیری ساعات کار واقعی در اکثر سازمانها و مؤسسات اقتصادی و خدماتی برای اندازه گیری بهره وری 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 1388: 67)

1-2. اهمیت و نقش بهره وری

در این عصر اهمیت و ارزش بهره وری به حدی است که به عنوان یک فرهنگ با ارزشها و بینش های خاص در بین اندیشمندان علم مدیریت مطرح گردیده است و در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه سرمایه گذارهای زیادی جهت بهبود و ارتقاء بهره وری در سطح ملی بخشی منطقه ای و حتی در واحدهایی کوچک انجام داده اند. در بیشتر این کشورها سازمان یا مرکز ملی بهره وری شکل گرفته و مسئولیت مطالعه تحقیق و بررسی و توسعه، بهره وری مشاوره با صاحب

نظران تشکیل دوره های آموزشی کنفرانسها و سمینارهای در این زمینه به طور خلاصه ترویج فرهنگ بهره وری در بین تمامی اقشار جامعه را بر عهده دارد (شمس، 1378: 16)

یکی از موارد کاربرد بهره وری مقایسه چند نظام عملکردی در یک زمان واحد و یا مقایسه یک نظام و عملکرد آن در طول زمانهای مختلف است که در واقع عملکرد آن را مورد سنجش و ارزیابی قرار میدهد و از این دید ابزار تطبیقی بسیار مهمی است که به، مدیران برنامه ریزان و سیاست گذاران کمک میکند تا هر نوع عملکردی را در سطوح مختلف (فردی، سازمانی ملی و بین المللی) مورد ارزیابی قرار داده و تشخیص دهند که تا چه حد از منابع موجود به درستی استفاده شده و چگونه میتوان بهره وری را ارتقا داد (پیرایش، 1387: 14).

اهمیت بهره وری در افزایش رفاه ملی اکنون به طور عام پذیرفته شده است. تمام فعالیتهای انسانی از بهبود بهره وری منتفع میگردد. این امر حائز اهمیت است چون اغلب افزایش در محصول ناخالص ملی (GNP) بر اثر بهبود در اثر بخشی و کیفیت نیروی انسانی به وجود میآید تا به کارگیری کار و سرمایه اضافی. به عبارت دیگر وقتی بهره وری افزایش مییابد هرگونه کوشش و تلاش برای آفرینش بهره وری واحدهای صنعتی بایستی با تأکید خاص بر پیشبرد و بالندگی ابعاد انسانی صورت پذیرد محصول ناخالص ملی سریعتر از عوامل نهاده افزایش پیدا میکند (حسینی 1388: 15). بنابراین تغییر در بهره وری تأثیر عظیمی بر بسیاری از پدیده های اقتصادی و اجتماعی مانند رشد سریع، اقتصادی ارتقای سطح، زندگی بهبود در موازنه پرداختها کنترل تورم و حتی مقدار و کیفیت اوقات فراغت دارد. این تغییرات روی سطح دستمزدها، رابطه میان هزینه و قیمت سرمایه گذاری مورد نیاز و اشتغال اثر می گذارد همچنین بهره وری تا حد زیاد چگونگی رقابت تولیدات کشور را در عرصه بین المللی تعیین میکند (پروکو پنکو 1379: 24) پس میتوان گفت بهره وری تنها منبع عظیم رشد واقعی، اقتصادی پیشرفتهای اجتماعی و ارتقایی سطح زندگی است از طرف دیگر بهره وری پایین باعث تورم و بدتر شدن موازنه تجاری نرخ رشد پایین و بیکاری میگردد در سالهای اخیر نظریه پیشرفته ای در مورد بهره وری ارائه شده است که به مفهوم استفاده مؤثر و کارا نه تنها از کار بلکه از تمام عوامل تولید یعنی سرمایه، زمین، مواد، انرژی اطلاعات و زمان است. تاریخ 200 ساله صنعت ورود به عصر جدید عصر صنعتی، عصر اطلاعات عصر فراملی و ارتباطات نتیجه رشد و ارتقاء بهره وری است که نمونه های

بارز آن استفاده بیشتر از اتوماسیون و کاربرد رایانه ها و ربات ها در سیستمهای تولید در کنار نظامهای نوین مدیریتی است تنها در طول 15 تا 20 سال اخیر افزایش بهره وری در سطح جهان 45 برابر شده است که این افزایش معجزه آسا به طور عمده نتیجه بهبود در سیستمهای مدیریتی سازمانها و سیاستهای علمی تحقیقاتی و استفاده صحیح از منابع در کشورهای پیشرفته صنعتی نشان داده که اهمیت بهره وری در نتیجه توسعه سیستمهای نرم افزار مدیریتی بیش از مشارکت و افزایش کمی عوامل کار و سرمایه در جریان تولید بوده است دقیقاً به همین دلیل امروزه تمام کشورهای جهان در پی به دست آوردن پیشرفتهایی در زمینه بهره وری هستند بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار (GNP) و تولید ملی بیشتری دست یابند زیرا میان در آمد سرانه هر کشور و شاخص بهره وری کل رابطه مستقیم وجود دارد (پیرایش 1387: 14)

1-3- آغاز و سیر تحول بهره وری

1-3-1- آغاز بهره وری

از دیر زمان بهره وری برای همه دولتها و شرکتهای موضوعی کلیدی و اساسی به شمار میرود این امر به دلیل تأثیر بهره وری در توسعه اقتصادی و اجتماعی و اهمیت آن به عنوان یک منبع در آمد و یک هدف پیوند دهنده بین نیروی کار و مدیریت گردیده و مشارکت کارکنان را در محیط کار موجب میشود اگر تمام طرفهای ذی نفع هدفهای بهره وری 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 بهره وری بهترین معیار برای متوازن سازی تلاشها بین اهداف اقتصادی و اجتماعی فنی و زیست محیطی گوناگون است (propenko 2001: 7).

اولین تلاشها توأم با برداشت علمی نسبت به بهره وری برای اولین بار در سال 1776 م توسط کوئیزی \$kquesny\$ مطرح شد و در سال 1883 لیتر \$litter\$ بهره وری را قدرت تولید بیان کرد. در سال 1898 رایت اولین تحقیق آماری را در زمینه بهره وری مرتبط با کاریدی و ماشین انجام داد که در گزارش سالانه وزارت کار آمریکا

منتشر شد (Rite, 1998:3) و در سال 1900 میلادی ارلی \$Early\$ بهره‌وری را ارتباط بین بازده و وسایل به کار رفته برای تولید این بازده عنوان کرد. در قرن 18 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 تخصص گرائی منوط به انباشت سرمایه است عامل واقعی ایجاد امکانات اقتصادی هر جامعه، توانایی افراد آن جامعه است (smite, 1973: 326).

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 1950 سازمان همکاری اقتصادی اروپا \$OECD\$ Organization For European Corporation Development 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 قرارگیرد نام برد» (پیرایش 1387: 2) در سال 1955 دیویس \$Davis\$ این مفهوم را به تغییراتی که در میزان محصول بر اثر منابع به کار رفته ایجاد می‌شود تغییر نمود. در سال 1962 فابریکانت \$Fabricant\$ بهره‌وری را به نسبت بین بازده و نهاد تعریف کرد در سال 1965 کندریک و کریمر \$Kendrick\$ \$Creamer\$ ضمن ارائه تعاریف کار کردی و موضعی برای بهره‌وری عامل منفرد و بهره‌وری جمعی و کلی عوامل یاد کرد در سال 1979 سیگل \$Siegel\$ و سومانث \$Sumanth\$ به مجموعه نسبت‌های بازده به نهاد و بهره‌وری کلی عامل و نسبت بازده ملموس به نهادهای ملموس اشاره نمودند. در دهه 1990 خان کندریک و دانیل کریمر بهره‌وری را در نگرش اقتصادی تولید سرانه یا میزان ناخالص داخلی به ازاء هر نفر کار میدانند (kindrec,34:1993)

1-4. بهره‌وری در تئوریهای مدیریت

گذر از تعاریف واژگان مرتبط با بهره‌وری سازمان را به سوی بررسی سیر تحول تاریخی آن هدایت میکند تا بتوان در لابه لای آنها به دنبال علائمی جهت یافتن راه حل مشکلات موجود بود در این بین تفکیک و تقسیم این سیر تحول به دو بخش کمی و کیفی به سازمانها کمک میکند تا ریشه مسائل جاری را جستجو کنند اگر چه نظریه کلاسیک و نئوکلاسیک در سیرکمی بهره‌وری در گذشته ای نه چندان دور میتوانستند پاسخگوی مسائل سازمانی عصر خویش در زمینه بهره‌وری باشند؛ اما در عصر پیچیده و پر از ابهام و تغییر امروز از حل آنها عاجز مانده اند بهر حال توضیح مختصری برای آشنایی با موضوع آنها ادامه آورده شده است.

1-4-1. فردریک تیلور و مدیریت علمی

تیلور در سال 1895م اولین مقاله خود را به نام «سیستم پرداخت فرد برای واحدکار منتشر کرد» هنگامی که وی نظریه خود را در خصوص سیستم قطعه کاری در انجمن مهندسان مکانیک آمریکا \$American Society of Mechanical Engineers\$ ارائه داد حدود 9 سال بود که اعضای انجمن در خصوص بهره‌وری مشغول به بحث و تبادل نظر بودند. پیشنهاد وی بر خلاف نظر دیگران که تنها راه برای بهره‌وری را افزایش حقوق می، دانستند این بود که سازمانها تنها در صورتی میتوانند بهره‌وری را افزایش دهند که نوعی علم مبتنی بر کار ایجاد کنند که در کلیه مشاغل و حتی در یک نواخت و تکرارپذیرترین وظایف نیز کارایی داشته باشد (بابائیان و همکاران 1392: 60) این، پیشنهاد کلیه پیشنهادات مبتنی بر پاداشهای مالی را مورد انتقاد قرار داد به این دلیل که آنها برای محاسبه نرخهای پایه بازده واقعی را مبنای محاسبه قرار داده بودند و یک روز کاری را مبنای زمانی خود قرار می دادند در صورتی که تیلور عنوان میکرد که بایستی ابتدا شغل را به فعالیتهای جزئی تشکیل دهنده اش تقسیم و سپس تحت شرایط مختلف زمان اجرای هر قسمت را محاسبه کرد تا آن، زمان مدیران تنها موظف بودند فناوریهای کار و کارگران خطوط تولید را مورد بررسی قرار دهند. سپس حقوق پایه هرکار را محاسبه کنند. اما آنچه تیلور ارائه داد قبل از همه مدیران را به پذیرش مسئولیتهای جدید وادار می ساخت (Warin 1979: 112) تیلور در کتاب «اصول مدیریت

علمی» در خصوص وظایف مدیران بهره ور مطالبی عنوان میکند (tylore, 1947:36). او می گوید که ،مدیران از این اصول برای انتخاب ،آموزش بهبود و ارتقای کارگران استفاده کنند تا با همکاری ،کارگران شاهد اجرای امور بر اساس اصول مدیریت علمی باشند هنگامی که مدیریت علمی به موفقیت رسید انقلاب روانی به وقوع پیوست مدیران و کارگران همکاری برادرانه و صمیمانه ای را جایگزین نزاع و کشمکش موجود کردند (tylore, 1947:37) برای درک بهتر چگونگی اجرای اصول مدیریت علمی ،تیلور لازم است ابتدا مطالبی در خصوص مطالعه زمان \$Time study\$ و بازخورد \$feedback\$ ارائه شود.

1-1-4-1. مطالعه زمان

مطالعه زمان نیازمند تقسیم شغل به فعالیتهای اصلی و ابتدایی آن و اندازه گیری دقیق زمان اجرای هر کدام است (tylore, 1947/36). تعداد فعالیتهای اصلی هر شغل بسته به نوع شغل متفاوت است (موغلی، 1389:12) مطالعه زمان بیش از آن که به مدیران صنفی مربوط باشد وظیفه افرادی است که در بخشی جدا جهت انجام دادن این امور مستقرند. محققان این دفاتر، عناصر کار را شناسایی میکنند. کارگر ماهری را میگزینند زمان اجرای کلیه حرکات وی را اندازه گیری میکنند سپس سعی میکنند که این زمان را به وسیله تعویض ،ابزار ماشین آلات و طراحی آنها کاهش دهند. در این میان کارگران صنفی در صورتی که پیشنهادات خوبی داشته باشند میتوانند جهت بهبود بهره وری به بخش مربوط به طراحی بپیوندند (gibrite, 5:1973)

1-1-4-2. بازخورد

تیلور معتقد بود مدیران برای افزایش بهره وری به اطلاعات بیشتری نیاز دارند او همچنین بیان میداشت که کارگران بهره ور نیاز به بازخورد در خصوص عملکردشان دارند بنابراین موضوعی که نزد مدیران و کارگران از اهمیت والایی برخوردار بود رفع کاستیهای عملکردی از طریق بازخورد بود (tylore, 1947:47)، او هر روز صبح بر روی تکه ای ،کاغذ مدیران بهره ور و حقوق

روز گذشته ی هر فرد را به وی تحویل میداد این اطلاعات به کارگران امکان میداد که بتوانند میزان عملکرد خود را با توجه در آمدشان بسنجند (بابائیان و همکاران 1392: 61)

1-4-2-2. مدیریت کیفیت

کیفیت لغت جدیدی نیست؛ اما وقتی که ژاپن بعد از جنگ جهانی دوم به موفقیت دست یافت و موضوع کیفیت به عنوان یک اسلحه رقابتی مطرح گردید کلیه کشورها از جمله آمریکا به فکر افزایش آن از طریق مدیریت کیفیت و سرانجام افزایش بهره وری افتادند زاکر من \$Zuckerman\$ مدیریت کیفیت را به دو مرحله مدیریت کیفیت پیش مدرن \$Premodern\$ و پسامدرن \$Post modern\$ تقسیم کرد در دوران پیش مدرن مفاهیم مدیریتی همچون اسناد کاری مدیریت علمی تبلور و تلاشهای مایو \$Post modern\$ درهاثورن به منظور بهبود بهره وری سازمانها مورد استفاده قرار میگرفتند. در آن دوره نگرشی مبتنی بر بازدید و بازرسی به منظور حفظ کیفیت، مورد استفاده بود (زاهدی، 1377: 23)

آغاز جنگ جهانی دوم محیطی را برای تمام سازمانهای دنیا ایجاد کرد که بتوانند کالاها و خدمات خود را صادر کرده و بدین ترتیب با یکدیگر رقابت کنند. بعد از جنگ پس از این که آمریکا ادوارد مینگ \$Edwad Deming\$ را به منظور بازسازی ژاپن به این کشور روانه کرد وی توانست آموزه های خود را در خدمت افزایش توام بهره وری و کیفیت در صنایع ژاپن قرار دهد و پس از آن وضع عمومی اقتصاد ژاپن دچار انقلاب و تحولی شگرف شد. دمینگ پس از اینکه شاهد موفقیت ژاپن، بود شعاری سرداد با این مضمون که «اگر ژاپن میتواند چرا ما نمی توانیم؟» و همین، امر آمریکا را مهیای رقابت با ژاپن کرد (زاهدی، 1377: 25)

نظریه مینگ که بر مبنای 14 اصل بنا نهاده شده است، به شرح زیر است:

بهبود محصولات و خدمات و برنامه ریزی برای آینده مدیریت ارشد باید سعی

کنند که در جهت بهبود مداوم کیفیت محصولات و خدمات گام بردارد.

قبول یک فلسفه جدید اکنون در دوران اقتصادی زندگی میکنیم که به شدت در حال پیشرفت و حرکت به سوی اطلاعات مداری است. به همین علت باید فرهنگ سازی اقتصادی کارکنان و القای روحیه و فلسفه نوین تولید در دستور کار مدیران ارشد سازمانی قرار گیرد

از وابستگی به بازرسی انبوه اجتناب کنید باید دانست که بازرسی نهایی در ماهیت کیفیت محصولات تأثیر نمی گذارد و در نهایت تنها قادر است که محصولات منطبق و نامنطبق را شناسایی کند از این رو باید این نوع از بازرسی را به تدریج به سوی کنترل کیفیت فرایند سوق داد.

کیفیت مواد ورودی را بهتر کنید بسیاری از مشکلات و معضلات مربوط به خط تولید و کیفیت نامناسب محصولات ناشی از مواد اولیه و ماشین آلات نامناسب است از این رو استفاده از روشهای آماری برای رسیدگی به وضع کیفی مواد ورودی و تصمیم گیری های مدیریت تدارکات در انتخاب منابع، خرید ضروری به نظر میرسد

مشکلات را بیابید سیستم ممیزی مدیریت باید به طور دائم تمامی دستورالعملها و فرایندهای مربوط به برنامه ریزی تدارک تولید و تضمین کیفیت را مورد بررسی و تجدید نظر قرار دهد. روشهای مدرن آموزشی برقرار کنید برای استفاده از توانمندیهای مدیران و کارکنان باید از روشهای مدرن استفاده کرد آموزش و یادگیری علوم و فنون مرتبط با صنعت باری آگاهی از تغییرات دائمی مواد روشها طراحی محصول ماشین آلات فنون و خدمات باید تبدیل به امری اجباری گردد.

روشهای مدرن سرپرستی را برقرار کنید برای آن که کارکنان بتوانند وظیفه محول شده را به بهترین نحو انجام دهند باید توسط مدیریت پشتیبانی هدایت و کنترل شوند این اعتقاد باید بین مدیران قوت گیرد که بهبود سطح کیفیت محصولات باعث بهبود سطح بهره وری نیز می شود

ترس و وحشت را دور کنید استقرار روشهای ارتباطی و اطلاعاتی صحیح در سطوح مختلف شغلی سازمان باعث میشود که ترس از تشکیلات سازمانی دور شده و زمینه های ارائه کار بهتر و بازدهی بیشتر برای تمامی کارکنان شرکت مهیا شود

سدها را بشکنید مدیریت باید موانعی را که بر سر راه ارتباط و همکاری بین واحدها و قسمتهای مختلف وجود دارد از میان بردارد. در این صورت

واحدهای مختلف، سازمان با یکدیگر هماهنگ تر بوده و با روشن بینی بیشتری کار خواهند کرد.

از اهداف پراکنده و بدون برنامه ریزی پرهیز کنید مدیریت باید از شعار دادن و نصیحت کردن نیروی فعال در مواردی مانند همان باراول را درست انجام دهید. «کار بدون عیب و نقص» «ارتقای سطح بهره وری» چنانچه راه حل عملی و روشهای اجرایی مناسبی برای آنها تهیه و برنامه ریزی نکرده است، پرهیزد این گونه شعار دادن بدون توجه به روش اجرایی بیشتر ایجاد بی نظمی و نفاق میکند تا کارساز باشد. اصولاً، مشکلاتی نظیر کاهش سطح کیفیت محصول و یا سیر نزولی منحنی بهره وری به خاطر ناکارایی و گردش نادرست سیستم به وجود می آیند که عموماً رفع و حل آنها خارج از حیطه قدرت کارکنان و در مواردی جنسی خارج از حیطه قدرت سازمان است. پس باید واقع بین بود و از انتظارات نابه جا و فراتر از امکانات کارکنان پرهیز کرد.

از تغییر حجم کار استاندارد پرهیز کنید. اصولاً تعیین حجم کار استاندارد مانعی بر سر راه بهبود مداوم کیفیت و بهره وری است و هزینه های تمام شده محصول را افزایش میدهد و کارکنان را در انجام کار بهتر یاری و پشتیبانی نمیکند. البته این بدان معنی نیست که کارکنان را به حال خود رها کرد تا با هر سرعتی دوست دارند تولید کنند؛ بلکه باید یک نوسان مناسب را تعیین کرد

موانع رسیدن به سر بلندی و افتخار را از میان بردارید. مدیریت باید شرایط پیشرفت و تکامل همه جانبه را برای کلیه کارکنان فراهم کند و آنها را در رسیدن به آن یاری رساند

برنامه های پر محتوای آموزشی برقرار کنید یک سازمان برای رشد و پیشرفت مستمر، نیاز به کارکنان دارد که دائماً در حال آموزش مطالعه و یادگیری باشند و باید توجه داشت که تمامی رقابتهای سالم شغلی، ریشه در علم و دانش دارد.

ایجاد ساختار مناسب این اصل مدیریت ارشد را موظف میکند که مسئولیت بهبود مداوم کیفیت و بهره وری را عهده دار شود و تلاش کند که ساختار سازمانی به گونه ای عمل کند که تمامی جزئیات اجرایی سیزده اصل قبلی انجام گیرد نقطه شروع و پایان چهارده اصل دکتر دمینگ در همین اصل است؛ چرا که سیزده اصل، قبلی بدون داشتن ضمانت اجرایی کافی از سوی مدیران ارشد هرگز قابلیت اجرا و کاربرد پیدا نمیکند (بابائیان و همکاران 1392: 64)

1-4-3. نظامهای مدیریت کیفیت سازمانی

قبل از بحث در خصوص نظامهای مدیریت کیفیت سازمانی لازم است ابتدا تعریفی از مدیریت کیفیت داشته باشیم متداولترین تعریف مدیریت کیفیت، تعریفی است که فلین \$ Flien\$ و همکاران ارائه کرده. اند مدیریت کیفیت، «نگرشی است جامع به دستیابی و نگهداری کیفیت ستاده با تمرکز بر نگهداری و بهبود مداوم فرآیندها و جلوگیری از عیوب و خطاها در کلیه سطوح سازمانی به منظور برآورده کردن نیازهای مشتریان»

در جدول شماره 1-2 فهرستی از دیگر تعاریف ارائه شده در زمینه کیفیت آمده است

صاحب نظران تعاریف کیفیت

ادوارد مینگ کیفیت باید با واژه های مرتبط با رضایت مشتری تعریف شود

فلیب کرزایی کیفیت هم نوایی با احتیاجات است

والتر شوارت \$ Walter A. SHewhart\$ کیفیت دو جنبه دارد؛ ذهنی { آنچه مشتری میخواهد } و عینی { خصوصیات تولید مستقل از آنچه میخواهد }

آرماند فیگر بام \$ Armand V. Feigenbaum\$ کیفیت ارضای نیازها و انتظارات مشتری است.

رابرت پرسینگ \$ Robert M. Pirsig\$ کیفیت؛ مانند هنرهای پیشرفته است ما هرگز نمیتوانیم هنرهای بسیار بزرگ را تعریف کنیم ولی اکثراً میتوانیم هنگام، مواجهه آنها را تشخیص کنیم

جدول 1-2 تعاریف کیفیت (بابائیان و همکاران 1392: 64)

1-3-4-1. مدیریت ناب

استرانگوس \$ Stranegous\$ بیان میدارد که تولید، ناب آخرین حرف در چرخه تولید است از نظام تولید تویوتا نشئت میگیرد در طول قرن نوزدهم تمرکز بر تولید در فناوری

ص: 44

فردی و کالاهای بود که از یک فرآیند مجزا به دیگری انتقال می یافت. در اواخر قرن نوزدهم مهندسی به فکر تغییر روشها و راهبردهای تولید افتادند هنری، فورد اولین راهبرد را در اوایل قرن بیستم ارائه داد فورد کلیه عناصر نظام تولید را که شامل، افراد ماشین آلات ابزارها و کالاها بود در نظر گرفته و آنها را در یک نظام پیوسته تولید به نام اتومبیل مدل T مرتب کرد. بر همین اساس هنری فورد را اولین کسی میدانند که در مدیریت ناب شرکت کرده است.

در پایان جنگ جهانی دوم و همزمان با نیاز به بازسازی قوای صنعتی، ژاپنیا شروع به مطالعه روشهای تولید آمریکایی کردند. شرکت تویوتا روشهای فورد را ترکیب کرد و نگرشی به نام نظام تولید تویوتا را ساخت، تویوتا این روش را ادامه داد و آنچه را که از فورد و دیگر تولید کنندگان آمریکایی فرا گرفته بود، بین سالهای 1949 تا 1975 کامل کرد. هنگامی که منافع سرشار کیفیت و بهره وری در شرکت تویوتا به گوش دنیای خارج از ژاپن رسید، مدیران اجرایی آمریکایی جهت پی بردن به چگونگی آن به ژاپن سفر کردند، اولین تلاشها، جهت رقابت با تویوتا به شکست انجامید؛ زیرا آنها فقط به بخشی از آن اصول پی برده متوجه نظام کامل و جامع آن بودند.

نویسندگان نظیر رابرت هال \$Robert Hall\$ و ریچارد شونبرگر \$Richard Schonberger\$ در خصوص تولید ناب تلاشهای فراوانی جهت انتقال این دانش به دنیای غرب انجام دادند. ژوک و اوفودیل \$Goeke and Offodile\$، عناصر کلیدی مدیریت کیفیت ناب را این گونه بر شمرده اند؛ تمرکز بر روی مشتری تمرکز بر فرایند مدیریت بر مبنای واقعیت، همکاری آموزش و الگوبرداری \$Benchmarking\$ همچنین آنها عوامل شکست مدیریت ناب را این گونه بر می شمارند؛ مقاومت کارکنان در نظر نگرفتن سازمان به عنوان یک کل کمبود مشارکت کارکنان نبود حمایت مدیران ارشد و برخورد با مدیریت ناب به عنوان یک ابتکار مجزا (بابائیان و همکاران 1392: 66)

*شش سیگما Six Sigma\$

در شش سیگما میتوان با استفاده از ابزارهای آماری و مدل‌های ریاضی، نرخ خطا را کاهش داد راهبردی تحول شش سیگما سیستمی است که موجب توسعه و گسترش متدهای مدیریتی آماری و سرانجام حل مشکلات شده و به شرکت امکان جهش و تحول را میدهد کسب کیفیت برتر و افزایش قابلیت اعتماد در محصولات تولید شده و مونتاژ شده نیازمند چارچوبی است که به قابلیت‌های سازمان در زمینه‌های مدیریت کاربرد اطلاعات و فن آوری یگپارچگی ببخشد برای استفاده از اطلاعات وجود یک سری ابزارهای آماری که بتوان به وسیله آن عملکرد فرایندها و تولیدات را بهینه کرد، بسیار ضروری است. در دنیای رقابتی، امروز کیفیت خوب یک ویژگی تجملاتی نیست بلکه از دیدگاه تولیدکنندگان و مصرف کنندگان یک نیاز بنیادی است (موغلی 1389:30)

شش سیگما فلسفه بهبود بهتر مستمر است و به سمت «عالی شدن در همه کارها» پیش میرود شش سیگما سیستمی است که تعیین میکند کجا قرار، گرفتیم دوست دارم کجا باشیم چگونه به آن مقصد میرسیم؟ و چگونه در طول راه پیشرفت میکنیم شش سیگما یک ابزار است که برای میزان سازی دقیق ماشین فرایند به کار میرود کار را از طریق مشتری مداری بهبود مستمر و درگیر کردن مشارکت همه اعضا در داخل و خارج سازمان انجام میدهد (Briure .27,2005)

1-4-3-3. مدیریت کیفیت جامع یا فراگیر

مدیریت کیفیت جامع به عنوان «سبکی جهت حیات شرکتهای که بر رضایت، مشتری خدمات عالی و برآورده کردن، نیازها دائماً در حال تغییر مشتریان تأکید میورزند» تعریف شده است. تأکید اصلی مدیریت کیفیت جامع بر مشتری مداری است اگر این تمرکز در بخش عمومی به کار گرفته شود در جای عملی میشود که هدف آن پاسخگویی به عموم است (طاهری، 1385, 280) درک فلسفه این مدیریت و شناسایی مشکلات، مدیریتی مدیران بخش عمومی قادر خواهد ساخت که از مدیریت کیفیت جامع به نحوی استفاده کند که بتوان

1-5- مفاهیم مرتبط با بهره وری

1-5-1. تولید

تولید به عملیات و فعالیتهای فیزیکی ساختن، کالاها، ایجاد و ارائه خدمات مربوط است در حالی که بهره وری به استفاده همراه با کارایی منابع (نهادها) برای تولید کالاها و ارائه خدمات (بازده) مربوط میشود (ابطحی، 1383: 13) 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 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 1392: 70)

1-5-2. کارایی

کارایی نسبت بازدهی واقعی به بازدهی استاندارد است. همچنین میتوان آن را نسبت به بازده واقعی به دست آمده به بازدهی استاندارد و تعیین شده (مورد انتظار) یا بازده دانست یا در واقع نسبت مقدار کاری که انجام میشود به مقداری کاری که باید انجام شود (کاظمی، 1388: 4) نکته ای مهم در این بحث این است که طبق قوانین فیزیکی در ماشینها (سیستمهای بسته و مکانیکی) کارایی 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، 1392، 70).

***اثر بخشی \$ Effectiveness\$**

اثر بخشی انجام کارهای درست است درجه و میزان نیل به اهداف از پیش تعیین شده است به بیان دیگر اثر بخشی نشان می‌دهد که چه میزان از تلاشهای انجام شده منجر به تولید منابع مورد نظر شده است، در حالی که نحوه استفاده و بهره‌وری از منابع برای نیل به نتایج مربوط به کارایی که انجام درست کارهاست میشود (رضائی 1386: 31) اثر بخشی به شیوه عملکرد کارایی 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 (اثر بخشی) ولی این که چگونه تولید و تأمین شود مربوط با کارایی است (توردال، 1371: 47). در واقع، اثر بخشی مرتبط با عملکرد و فراهم آمدن رضایت انسان از تلاشهای انجام شده و کارایی مرتبط به بهره‌برداری صحیح از منابع است بنابراین میتوان ملاحظه کرد که کارایی جنبه کمی و اثر بخشی جنبه کیفی دارد (بابائیان و همکاران 1392: 70)

1-5-4. سودآوری***سودآوری \$ Profitability\$**

یکی از اشتباهات رایج در مفهوم بهره‌وری یکی دانستن این مفهوم با سودآوری است. سودآوری با بهره‌وری رابطه مستقیمی ندارد. به بیان دیگر با بالا رفتن سود ممکن است بهره‌وری بالا نرود این بدان معنی است که به عنوان مثال می‌توان با استفاده از سازوکار قیمت‌ها سودآور بود اما این سودآوری ممکن است به بهای کاهش بهره‌وری حاصل شده باشد (تولید کم ولی گران) یا اینکه عده‌ای برای افزایش سودآوری معتقد به کاهش هزینه‌ها هستند. در این زمینه نیز میتوان بیان نمود که کاهش هزینه همیشه به ارتقا و افزایش بهره‌وری کمک نمی‌کند معمولاً این عمل منجر به کاهش تولید شده و در بلندمدت کاهش بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت (بابائیان و همکاران 1392: 70)

بهره وری مفهومی چند عاملی است و نگرشهای تک، بعدی نظیر ارتقای بهره وری نیروی انسانی (بهره وری جزئی یعنی در نظر گرفتن یکی از عوامل بهره وری در اندازه گیری آن) یا بهره وری یک بخش از اقتصاد به عنوان بهره وری ملی بسیاری از نارسایی های سیستم را از جهت نحوه بهره برداری از منابع آشکار نکرده و تصویری نادرست از عملکرد را ارائه خواهد داد بنابراین ارائه یک تعریف احتمالی غیرکاربردی و بسیط از بهره وری و در نظر نگرفتن نیروی انسانی که محور مهمی در بهره وری محسوب میگردد، هیچ گونه کمکی به تجزیه و تحلیل و تصمیم گیری در خصوص آن نخواهد کرد. به عبارت دیگر، بهره وری تنها یک مسئله فنی و مدیریتی نیست بلکه موضوعی اجتماعی اقتصادی و سیاسی است (طاهری، 1385: 20)

1-6. بهره وری نیروی انسانی و رویکردهای آن

اختلاف از درک و تعاریف مفهوم بهره وری نیروی انسانی در نظر دانشمندان، منجر به ایجاد دیدگاه ها و رویکردهای مختلف نسب به موضوع گردیده که به برخی از این رویکردها در زمینه بهره وری نیروی انسانی پرداخته شده است.

1-6-1. رویکرد اقتصادی

از نظر اقتصادی مقداری محصول یا ستاده تابع عوامل سرمایه و نیروی کار در نظر گرفته می شود بنابراین اقتصاددانان بهره وری را نسبت خروجی ها به ورودیهای مرتبط به آنها میدانند به بیان دیگر بهره وری را کارایی در تبدیل داده به ستاده میدانند داده و ستاده را میبایست به منظور محاسبه بهره وری به واحدی مثل پول تبدیل کرد تا قابل سنجش گردد (Rechard 1992: 448) دیدگاه ایشان به طور عمده بر تولید، توزیع و بهره گیری از منابع متمرکز و قلمروی آن از سطح خورد تا کلان است در بررسی تعاریف ارائه شده بهره وری از این منظر به طور ساده میتوان بیان نمود که بهره وری عبارت است از استفاده بهینه از منابع مادی نیروی انسانی تسهیلات و غیره به طریق، علمی، کاهش هزینه های گسترش، بازارها افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای، زندگی آنگونه که به سود، کارگر مدیریت و عموم مصرف کنندگان باشد بدین ترتیب این دیدگاه جهت گیری کارایی را همتراز با

بهره وری میدانند در این نوع جهت گیری فعالیت های سود آور محسوب می شوند که کالاها و خدمات ارائه شده توسط آنها مورد نیاز بازار است و بصورت رقابتی قیمت گذاری شود (بابائیان و همکاران، 1392: 57).

6-2-1. رویکرد حسابداران

دیدگاه حسابداران بهره وری 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، بر فروش سود سرمایه دارای های ثابت و غیره به منظور بررسی و مقایسه عملکرد مالی در سطوح سازمانی بین سازمان افراد و در دوره های زمانی مختلف استفاده میشود (کاظمی، 1381: 8).

1-6-3. رویکرد فیزیک دانان

فیزیک دانان مفاهیم و کاربردهای کار و کارایی را از اقتصاد برگرفته و به شکلی دیگر تعریف کرده اند براساس اصول ترمودینامیک کارایی کار انجام شده بایستی لزوماً کمتر از یک و حداکثر مقدار کارایی نیز در شرایط آرمانی برابر با یک باشد (موغلی، 1389: 22).

1-6-4. رویکرد مهندسی صنایع

این دیدگاه؛ بهره وری را نسبت کار مفید به انرژی مصرف شده برای اجرای آن میدانند در این دیدگاه آنچه مطرح است پاسخ به سؤالاتی همچون بهترین راه انجام دادن کار بهترین شرایط انجام دادن کار و خروجی مورد انتظار است مهندسی صنایع به دنبال اندازه گیری راه کنترل تولید جابه جای کارخانه و سیستمهای تولید جهت حداکثر سازی کارایی و حداقل سازی هزینه هستند (بابائیان و همکاران 1392: 58).

1-6-5. رویکرد رفتاری

طرفداران مدیریت رفتاری به طور اعم و مدیران اداری به طور اخص بهره وری

کار را در سازمانها مفاهیمی چون میزان زمانی که آنها کار را انجام میدهند (در مقابل 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 نمی شود بدین دلیل که مفهوم درصد زمان، مفید شامل سعی و تلاش افراد بصورت قابل شمارش نمیگردد (خاکی، 1388: 26).

1-6-6. رویکرد مدیریتی

مدیران عموماً از نسبتهای حسابداران برای دسترس به اهداف مدیریت عمومی میکنند که معمولاً منظورشان از اندازه گیری بهره وری این است که آنها را قادر نماید به سادگی سطح سودآوری فعلی مؤسسه را مشخص نمایند (خاکی، 1388: 26) در دیدگاه، مدیران بهره وری همه جنبه های موجود در سازمان را که باعث کارکرد مؤثر سازمان میشود در بر می

1-6-7. رویکردهای دیگر نسبت به بهره وری

1-6-7-1. دیدگاه سیستمی

این دیدگاه ماهیت پیچیده تری دارد. در کل سیستم مطرح می گردد. بهره وری در این دیدگاه عبارت است از نسبت بین مجموعه خروجیهای یک سیستم به ورودیهای آن (طاهری، 1385، 24)

1-6-7-2. دیدگاه تکنیکی (نگرش فنی)

بهره وری نسبت ستانده به یکی از عوامل تولید است به این ترتیب با توجه به این که منظور ارتباط خروجی با هر یک از عوامل سرمایه ثابت سرمایه در گردش بهره وری مواد خام و مانند آنها مطرح میشود. این تعریف را مؤسسه همکاری اقتصادی اروپا در سال 1950 ارائه کرده است (بابائیان و همکاران 1392، 59)

1-6-7-3. دیدگاه فرهنگی

یک دیدگاه فکری است که همواره سعی در بهبود وضع موجود دارد. یا به عبارت دیگر یک ایدئولوژی فرهنگ و شیوه زندگی است. بنابراین بهره‌وری به عنوان یک فلسفه مبتنی بر استراتژی، بهبود عاملی است که قشرهای مختلف یک جامعه را در برگرفته و منافع آنها را به یگدیگر پیوند میدهد؛ در این بینش انسان به عقیده و باوری دست پیدا میکند که میتوانند امروز و وظایف خویش را از دیروز بهتر و مطلوبتر انجام دهد (بابائیان و همکاران 1392: 59).

1-6-7-4. دیدگاه ژاپنی

بهره‌وری در کشور، ژاپن موضوعی مالی و فراگیر است و به عنوان یک رویکرد تاریخی راهبرد بهبود بهره‌وری در کنار کنترل کیفیت جامع (TQC) و مدیریت کیفیت جامع (TQM) مطرح میگردد (بابائیان و همکاران 1392: 59)

1-8-1. بهره‌وری کلی و جزئی

1-1-8-1. بهره‌وری جزئی

بهره‌وری نسبت بین ستاده و داده‌های 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 قرارگیرد چنین بهره‌وری را بهره‌وری جزئی می‌نامند (قربانزاده، 1392: 31).

ستاده‌های فعالیتهای

بهره‌وری نیروی انسانی =

یک داده (فعالیت) تولید

ص: 52

1-8-1-2. بهره وری کلی

بهره وری کل رابطه بین ستاده نیروی انسانی در یک سیستم با کلیه منابع مصرف شده جهت تولید آن ستاده را نشان می‌دهد (مییدی، 1384: 25).

ستاده فعالیتها

بهروری نیروی انسانی =

کل منابع تولید

1-8-2. بهره وری فراگیر

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

سنجش و اندازه‌گیری

ارزیابی

برنامه ریزی

بهبود

فلسفه مدیریت بهره وری، 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 به طور مستمر تکیه دارد (بابائیان و همکاران 1392: 74)

1-8-3. بهره وری 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

ص: 53

را به دنبال داشته است آثار مخرب به جامانده از استفاده های بی رویه از ایکوسیستم ها و آسیب به منابع طبیعی به ویژه منابع تجدید ناپذیر، موجب بروز نگرانیهای زیادی شد و انسان را بر آن داشت تا راهی برای پیشگیری از این پیامدهای ناگوار بیابد (بابائیان و همکاران 1392: 79)

بهره وری سبز به عنوان یک هدف دارای آثار گوناگونی در توسعه پایدار است؛ به طوری که مفاهیم محیط زیست را با حفظ و احیای منابع طبیعی در امور فنی اختصاصی و راهبردی بهره وری پیوند میدهد ترکیب بهره وری با حفاظت از محیط زیست منجر به مفهوم فراگیر بودن بهره وری سبز می گردد (بابائیان و همکاران 1392: 1319)

1-9. مؤلفه های بهره وری نیروی انسانی

1-9-1. مؤلفه های بهره وری

بهره وری یکی از معیار سنجش فعالیتها است از آنجاکه فعالیتهای انسان نمیتواند بدون هدف و مقصد باشد، لذا وقتی سخن از بهره وری به میان می آید کار از دوزاویه کاملاً جدا از هم قابل بررسی است از یک سو نقش مفید و مؤثر بودن فعالیت در دستیابی به هدف ترسیمی مورد سؤال است و از سوی دیگر بازده فعالیت مطرح میشود بر این اساس میتوان بهره وری را به دو مؤلفه تقسیم بندی کرد مؤلفه نخست کارایی و مؤلفه دیگر اثر بخشی انجام فعالیت

کارایی: به توانایی به دست آوردن ستاده از داده کمتر اطلاق می گردد. (خوب کار کردن)

اثر بخشی: به تطبیق نتایج حاصل از انجام کار با هدفهای مورد نظر اطلاق می گردد.

بهره وری = اثر بخشی + کارایی

خاکی (1378: 22)

اگرچه از بهره وری مفهوم سازهایی مختلف شده است (خاکی، 1378: 22). تحلیل آن به دو مؤلفه متمایز اما مرتبط یعنی کارایی و اثر بخشی ساده ترین و در عین حال کاربردی ترین شناسایی از بهره وری است (صمدی و شیروانی،

ص: 54

تمایز کارایی و اثر بخشی را غالباً با جدا سازی کار خوب از خوب کار کردن نشان میدهند مفهوم کارایی به شیوه و روشهای کار، بر می گردد در حالی که اثر بخشی با ارزش و نتیجه کار ارتباط دارد.

1-9-2. مؤلفه های بهره وری نیروی انسانی

شناخت عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی از آرمانهای اصلی محققان و پژوهشگران در این زمینه است. تمام محققان معتقدند که برای افزایش بهره وری نیروی انسانی تنها یک علت خاص را نمیتوان ارائه نمود بلکه ارتقاء بهره وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست برای بهبود بهره وری نیروی انسانی بایستی نسبت به شناسای مؤلفه های مؤثر و میزان اهمیت این مؤلفه ها اقدام و سپس برای بهبود آن راهکارهای اجرایی ارائه نمود تا آنکه در پژوهش خود با ارائه مدلی نشان داد که مؤلفه های چون توانمندسازی، کارگزاران سطح دانش انگیزش کارکنان و آموزش، تجربه برنامه های کاری سیاستهای مدیریت و رهبری شیوه های پرداخت دستمزد و محیط فیزیکی از مؤلفه های مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی در سازمان است.

هالسینگر در پژوهشی توصیفی با عنوان رابطه آموزش نیروی انسانی و بهره وری همبستگی بین آموزش و بهره وری نیروی انسانی در صنایع را بررسی و آموزش را مؤثرترین مؤلفه در افزایش بهره وری نیروی انسانی قلمداد نمود

الوانی و احمدی در پژوهشی تطبیقی با ارائه مدلی تحت عنوان طراحی الگوی جامع مدیریت مؤلفه های بهره وری نیروی انسانی مؤلفه های چون شیوه ی، رهبری عوامل انگیزشی روحیه رقابت پذیری وضعیت جسمی و روحی آموزش سابقه و تجربه خلاقیت و نوآوری را به عنوان مؤلفه های بهره وری نیروی انسانی در سازمانها مورد تأکید قرار دادند (خلیلی، 1395: 99)

دسلر، عوامل مؤثر و مؤلفه های بهره وری نیروی انسانی را به 14 عنوان می شمارد که در شکل زیر بیان شده است

طراحی مجدد

هدف گذاری

تقویت مثبت

روحیه

رفتار فردی

انگیزه

تغیر و بهبود سازمانی

یادگیری و آموزش

بهروری نیروی انسانی

ارتباط میان فردی

ارتباط سازمانی

ساختار سازمان

رهبری

گروهها

روابط میان گروهها

شکل 2-1: مؤلفه های بهره وری نیروی انسانی

حسینی (1391: 71)

10-1. عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی

نیروی انسانی به عنوان محور عملکرد در سازمان و نقش عظیم او در بهره وری سازمانی ایجاب میکند تا عوامل مهمی دیگری در راستایی بهبود بهره وری در سازمان را بشناسد تا فعالیتهای نیروی انسانی کارا و مؤثر گردد. بهبود بهره وری تنها انجام بهتر امور نیست مهمتر از آن انجام بهتر امور درست است. هدف این اصل شناسایی عوامل عمده یا «امور درستی» است که باید مورد نظر مدیران برنامه ریزی بهره وری قرار گیرد قبل از آنکه در مورد آنچه که یک مدیر برنامه ریز بهره وری باید مورد توجه قرار دهد بحث کنیم، لازم است عواملی را که بر

بهره‌وری مؤثر هستند بررسی کنیم (ابطحی، 1378:120).

عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی بر سه بخش قابل تقسیم است؛ نوع اول عوامل محیطی است که بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار بوده و خارج از کنترل سازمان است و نوع دوم عوامل سازمانی بوده که در حیطه کنترل سازمان

ص: 56

است که خود به دو بخش دیگر قابل تقسیم بوده؛ عوامل سخت و عوامل نرم بخش سوم عوامل مدیریتی بوده گرچند شامل عوامل سازمانی است اما به دلیل اهمیت فوق العاده و نقش آن در بهره وری نیروی انسانی، مجزا ذکر گردیده .است در این کتاب به هر یک از عوامل به طور تفصیلی پرداخته میشود

عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی

عوامل محیطی عوامل سازمانی عوامل مدیریتی

شکل 2-2: یک الگوی ادغام شده عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی

(پروپینکو 1379: 30)

1-10-1. عوامل محیطی مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی

عوامل خارجی شامل سیاستهای دولت میکانیزمهای نهادی شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جو تجاری منابع مالی در دسترس، آب، حمل و نقل ارتباطات و مواد اولیه است این عوامل بر بهره وری نیروی انسانی در سازمان اثر می گذارند اما سازمانهای مربوطه نمیتوانند به طور فعال بر آنها کنترل داشته باشند. عوامل مزبور باید هنگام برنامه ریزی و اجرای برنامه های بهره وری توسط مدیر درک گردیده و مورد توجه قرارگیرد. آنچه که از کنترل مؤسسات منفرد در کوتاه مدت خارج است ممکن است برای نهادها و سازمانهای بالاتر جامعه قابل کنترل باشد با در نظر گرفتن تمام ارتباطهای، اقتصادی، سیاسی اجتماعی و سازمانی میان مشتریان، کارگران، مدیران دولت و گروههای مختلف و میان نهادها و زیر ساختهای سازمانی در اینجا لازم است که عوامل اصلی بهره وری نیروی انسانی را که فرایندهای بهبود بهره وری را سرعت بخشیده یا مانع میگردد مورد بحث قرار دهیم به علت آنکه بهره وری تا حد زیادی تعیین کننده درآمد، واقعی، تورم، قدرت رقابت و

ص: 57

بهبودی مردم است سیاست گذاران کوشش بسیار زیادی مبذول میدارند که دلایل واقعی برای رشد یا کاهش بهره وری را بیابند.

عوامل محیطی

دولت و زیرساختها

منابع طبیعی

تغییرات ساختاری

الگو: 32 شکل عوامل اصلی بهره وری کلان

(پروپینکو 1379: 38)

1-1-10-1. تغییرات ساختاری

تغییرات ساختاری در جامعه اغلب بر بهره وری ملی و بهره وری مؤسسات مستقل از مدیریت مؤسسه تأثیر می. گذارد البته این رابطه در بلندمدت دو طرفه خواهد بود درست همان گونه که تغییرات ساختاری بر بهره وری مؤثر است، تغییرات بهره وری نیز ساختار را تغییر میدهد این تغییرات تنها نتیجه توسعه اقتصادی و اجتماعی نیست بلکه علت آن نیز هست. درک این تغییرات به بهبود سیاست دولت کمک کرده برنامه ریزی مؤسسات را واقعتر و با هدفتر کرده و کمک میکند تا زیرساختهای اقتصادی و اجتماعی توسعه. یابند مهمترین تغییرات ساختاری تغییرات اقتصادی- اجتماعی و جمعیتی است.

1-1-10-1. تغییرات اقتصادی

مهمترین تغییرات اقتصادی تغییر در الگوی اشتغال و ترکیب سرمایه، تکنولوژی مقیاس تولید و رقابت است انتقال اشتغال از کشاورزی به صنعت

ص: 58

افزایش بهره‌وری را در سطح اقتصاد به وجود آورده که رشد بهره‌وری را در چارچوب هر بخش در کشورهای توسعه یافته به شدت افزایش داده است. تعداد افراد مشغول به کار در کشاورزی جنگلداری و ماهیگیری در این کشورها اکنون آنقدر اندک شده که این منبع تاریخی رشد بهره‌وری آینده، دارای قدرت بسیار محدودی است. البته در بسیاری از کشورهای در حال توسعه این انتقال هنوز به عنوان یک منبع رشد بالای بهره‌وری در آینده باقی خواهد ماند؛ زیرا بسیاری افراد از بخش کشاورزی با بهره‌وری پایین به بخش صنایع ماشینی روی می‌آورند.

تغییر ساختاری تاریخی دوم انتقال از صنایع ماشینی به صنایع خدماتی است. این خدمات شامل تجارت عمده‌فروشی و خرده‌فروشی، مالی، بیمه مسکن خدمات شخصی و تجاری و بعضی خدمات دیگر است. حتی در ژاپن با تأکید زیاد آن بر صنایع ماشینی اشتغال و مخارج مصرف‌کنندگان به بخش خدمات منتقل شده است به طوری که اکنون بخش خدمات بیش از نیمی از اشتغال را دارا است در ایالت متحده آمریکا تقریباً 3 چهارم کارکنان غیر کشاورزی در بخش خدمات اشتغال دارند اثر این دومین موج عمده تغییر ساختاری بر بهره‌وری مورد مباحثه است؛ زیرا بهره‌وری در بخش خدمات افزایش آهسته‌ای نسبت به بهره‌وری کل دارد به هر حال این امر قیمت عامل کار را نسبت به افزایش سریع قیمت سرمایه و مواد اولیه کاهش داده است

تغییرات در ترکیب سرمایه، شدت نسبی آن قدمت و نوع آن نیز بر بهره‌وری مؤثر است. رشد سرمایه به پس‌انداز و سرمایه‌گذاری بستگی دارد همچنین قدمت سرمایه‌های ثابت بر گسترش نوآوریها تأثیر می‌گذارد تا حدی که تغییرات تکنولوژی در کالاها سرمایه‌ای جدید به وجود می‌آید البته بالا بودن متوسط نهاده سرمایه هرکارگر لزوماً محصول سرانه کارگر را افزایش نمی‌دهد (پرکوپنکو 1379: 40) پراکندگی فاحش میان بهره‌وری و شدت سرمایه اغلب بیانگر عدم استفاده از ظرفیتهای اقتصادی است که بیش از ظرفیتهایی است که به طور رسمی اندازه‌گیری شده است و این ظرفیتهای می‌تواند با مدیریت بهتر، افزایش یابد تأثیر ساختاری تحقیق و توسعه و تکنولوژی و اجرای روشها فنون، محصولات و فرایندهای جدید می‌تواند به میزان زیادی بر بهره‌وری تأثیر گذاشته و در عین حال ساختار اقتصادی را تغییر دهد نمونه‌های آن ایجاد خط مونتاژ کامپیوترها ریز پردازها و تجهیزات ارتباطی جدید است

سرمایه‌گذاری خارجی اغلب عامل مهمی در ایجاد تکنولوژی جدید

است (پروپینکو 1379: 40) البته واردات تکنولوژی غیر مناسب می تواند به کشورها آسیب رساند نیاز به توسعه تکنولوژی داخلی مناسب و تحقیق در داخل کشورها و صنایع مربوطه هر روز بیشتر احساس می گردد. صرفه جویی نسبت به مقیاس یا مقیاس تولید نیز رابطه نزدیکی با بهره وری و ساختار صنعتی دارد شرکتهای کوچک و متوسط چنانچه تخصص پیدا کرده و تولید بلند مدت داشته باشند میتوانند به طور کامل دارای قدرت رقابت شوند (پروپینکو، 1379: 40).

دارا بودن قدرت رقابت صنعتی هم بر بهره وری اقتصادی کشور و هم بر بهره وری شرکتهای منفرد مؤثر است «جامعه مدیریت اروپایی» قدرت رقابت صنعتی را چنین تعریف میکند «برخورداری کارفرمایان از قابلیت استفاده از فرصتهای حال و آینده در طراحی تولید و ازایه به بازار کالاهای خود به گونه ای که قیمت و کیفیت آنها جذاب تر از کالاهای رقبای آنها در بازارهای داخلی و خارجی باشد (پروپینکو 1379: 40)

عوامل مهمی که بر قدرت رقابت مؤسسه مؤثر هستند عبارتند از پویایی اقتصاد که بر حسب معیارهایی مانند نرخ رشد قدرت، پولی تولیدات صنعتی و تولید سرانه اندازه گیری می شود.

کارایی صنعتی هزینه های مستقیم و غیر مستقیم کارکنان، محصول سرانه انگیزه کارکنان جابه جایی کارکنان و غیبت را در بر دارد.

پویایی، بازار وقتی که تلاشها در جهت بهبود قدرت رقابتی در حال افزایش باشد و این تلاشها به صورت بهتری در جهت تقویت بیشتری نیروهای بازار هدایت شود.

پویایی، مالی که عبارت است از قدرت و اهمیت بخش بانکداری بازار سهام و اوراق بهادار و توانایی فراهم کردن سرمایه

منابع انسانی که عبارت است از پویایی جمعیت و نیروی کار اشتغال بیکاری، کیفیت و انگیزه اجرایی

نقش دولت در سیاستهای مالی و مقررات دیگر

منابع و زیر ساختها (حمل و نقل و تسهیلات ارتباطی)، انرژی داخلی و منابع مواد اولیه

گرایش به ارتباط به خارج تمایل به افزایش تجارت به طور فعال، خرید و فروش کالاهای سرمایه گذارهای مربوط به خدمات یا هر شکل دیگری از مبادله بین المللی

گرایش به نوآوری که بر تلاش در جهت تحقیق و توسعه ملی تأکید دارد گرایشهای دولت و شرکتها به بهره برداری از اندیشه ها محصولات و فرایندهای تولید جدید

ثبات و توافق و توازن سیاسی - اجتماعی تطابق راهبردها و خط مشی ها با آمال اجتماعی (پرکو پنکو 1379: 41).

1-10-1-2. تغییرات جمعیتی و اجتماعی

تغییرات ساختاری در نیروی کار هم به شکل جمعیتی است و هم به شکل اجتماعی بهره وری و مزد در کشورهای در حال توسعه پایین تر از آن بود تا هزینه کل، تولید قابل رقابت باشد. دو نیروی متفاوت و تا حدی متضاد بر بهره وری مؤثر بود از یک طرف تولید کنندگان در بیشتر کشورهای توسعه یافته به منظور پایین نگهداشتن هزینه تولید میبایست بهره وری را افزایش دهند و از طرف دیگر تأثیر عامل بازدارنده رقابت در مورد مزد تولید کنندگان را به استفاده بیشتر از نیروی کار تشویق میکرد و از سرمایه گذاری سنگین در تجهیزات سرمایه ای باز میداشت این امر باعث کاهش رشد بهره وری بود این تغییرات جمعیتی بر جویندگان کار تجربه کارگری و مهارت کاری مفید و روی تقاضای کالاها و خدمات تأثیر گذاشته است. جابه جایی جغرافیایی جمعیت احتمالاً بر بهره وری مؤثر است زیرا تراکم جمعیت را از یک منطقه منطقه دیگر تغییر میدهد (پرکو پنکو، 1379: 42)

ارزشهای فرهنگی و نگرشها میتوانند بهره وری را افزایش داده یا مانع افزایش آن باشند. مطالعه و درک این عقاید نگرشها و سنتها اهمیت دارد و تمام آنها با تکنولوژی جدید و توسعه اقتصادی تغییر میکنند. کشورهایی که در جهت توسعه گام بر میدارند برای ابقاء سطح سیاست اقتصادی خود و نهادی کردن تغییر اجتماعی از طریق آموزش رسانه های گروهی تحت فشار فزاینده ای قرار دارند.

1-10-1-2. منابع طبیعی

مهمترین منابع طبیعی عبارتند، از نیروی، انسانی، زمین انرژی و مواد اولیه قابلیت یک ملت برای ایجاد تجهیز و استفاده از این منابع برای افزایش بهره وری اهمیت دارد و متأسفانه اغلب نادیده گرفته میشود

1-10-1-2-1. نیروی انسانی

مردم با ارزشترین منبع طبیعی هستند تعدادی از کشورهای توسعه یافته مانند ژاپن و سوئیس که فاقد زمین انرژی و منابع معدنی هستند دریافت هاند که مهمترین منبع رشد، تنها مهارت، تعلیم و تربیت و آموزش طرز نگرش به کار و انگیزه و بالندگی افراد جامعه است سرمایه گذاری در این عوامل کیفیت مدیریت و نیروی کار را افزایش میدهد این کشورها توجه زیادی به سرمایه گذاری در تعلیم و تربیت و آموزش نیروی انسانی خود دارند. کشورهایی با محصول ناخالص ملی سرانه بالاتر عموماً جمعیت آموزش یافته تری دارند. توجه به بهداشت و اوقات فراغت بیماری، کمتر امید به زندگی طولانیتر و سرزندگی بیشتری به دنبال خواهد داشت این امر صرفه جویی قابل توجهی را به بار خواهد آورد به طور کلی با بالا رفتن، بهداشت، کیفیت کار افزایش می یابد.

1-10-1-2-2. زمین

زمین نیازمند مدیریت صحیح توسعه و سیاست ملی است. برای مثال گسترش صنعتی و کشت، عمقی باعث مصرف زیاد این نهاده بسیار اساسی یعنی زمین شده است فشار برای افزایش بهره وری سرانه هر کارگر و هر هکتار زمین فرسایش خاک را تسریع میکند این چنین زبان در مورد زمین اغلب با مصرف زیادتر کود، جبران میگردد، اما هزینه بیشتر و خطرات آلودگی محیط زیست را در بر دارد افزایش هزینه کشاورزی انرژی، بر محدودیت دسترسی به زمین جدید، نیاز فوری برای مراقبت بیشتر از زمین کشاورزی جهت جلوگیری از فرسایش جدی آن ایجاب میکند که با دور اندیشی بیشتری از زمین های موجود استفاده شود.

1-10-1-2-3. انرژی

انرژی منبع مهمی بعد از زمین است تغییر عظیمی که در قیمتهای انرژی در دهه 1970 به وقوع پیوست مهمترین علت کاهش بهره وری و رشد اقتصادی بوده است. بسیاری از سرمایه گذاریها که در آن دهه انجام شد افزایش اندکی در بهره وری کار به وجود آورد، زیرا این سرمایه گذاری ها صرف تجدید

ساخت تجهیزات و صرفه جویی برای مواجهه با افزایش قیمت انرژی گردید (پرکوپنکو 1379: 44) بنابراین عرضه انرژی بر ترکیب نسبت سرمایه به کار و افزایش و کاهش بهره وری مؤثر است این واقعیت باید توسط مدیران صنایع و واحدهای تولیدی آموخته و درک شده و مورد توجه قرارگیرد.

1-10-1-2-4. مواد اولیه

مواد اولیه نیز عامل مهمی در بهره وری است قیمت مواد اولیه نیز مانند نفت اگرچه با شدت کمتر ولی به هر حال در معرض نوسانات مشابه قرار دارد. وقتی که غنیتین و قابل دسترسترین منابع معدنی استخراج میشود نیاز برای استخراج درجات پایینتر سنگهای معدنی در مکانهای سختتر، مصرف بیشتری از سرمایه و نیروی کار را ایجاد می. کند این امر رشد بهره وری را در معادن علی رغم افزایش اتوماسیون در بسیاری از کشورها، کاهش میدهد. بهره برداری فزاینده از معادن نهایی بهره وری را بیشتر کاهش میدهد (بابائیان و همکاران 1392: 151)

وقتی که هزینه مواد افزایش مییابد دلیل اقتصادی برای تعمیر استفاده مجدد و به جریان انداختن دوباره توجیه بیشتری پیدا میکند زیرا اگر چه میزان بهره وری در مفهوم محدود تعریف شده برای چنین فعالیتی کمتر است اما به طور کلی برای جامعه کم هزینه تر از خرید مواد جدید است (پرکوپنکو 1379: 45)

1-10-1-2-5. دولت و زیرساختها

سیاستهای دولت راهبردها و برنامه های آن از طریق زیر تا حد زیادی بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر داد

عملیات سازمانهای دولتی؛

مقررات (مانند کنترل قیمتها سیاستهای در آمدی و مزدی)

حمل و نقل و ارتباطات؛

انرژی و نیرو؛

معیارها و انگیزه های مالی (نرخ بهره، تعرفه ها، مالیاتها).

بسیاری از تغییرات ساختاری که بر بهره وری اثر، دارد از، قوانین مقررات و یا

روشهای نهادی نتیجه می‌گردد. اضافه بر آن بهره‌وری بخش کامل دولتی، خود بسیار اهمیت دارد؛ زیرا دولت‌ها را قادر می‌سازد که خدمات بیشتری با همان مقدار نهاده ارائه کرده و یا همان مقدار خدمات را با هزینه کمتری ارائه کند (پروپینکو، 1379: 46)

1-10-2 عوامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی

یکی از عوامل تأثیرگذار بر فعالیت نیروی انسانی عواملی داخلی سازمانی است؛ نظیر منابع تولیدی ماشین‌آلات منابع مالی، تکنولوژی و... که به طور کلی عوامل داخلی مؤثر بر بهره‌وری در سازمان را به دو بخش عوامل نرم و عوامل سخت قابل تقسیم است.

1-10-2-1 عوامل سخت

1-10-2-1-1 عامل تولید

بهره‌وری عامل تولید به مفهوم سطح تأمین نیازمندیهای مربوط به محصولی است که تولید می‌گردد ارزش استفاده عبارت از مبلغی است که مصرف‌کننده حاضر است برای مقداری تولید با کیفیت مشخص پرداخت کند ارزش استفاده را میتوان با طراحی و خصوصیات بهتر محصول افزایش داد بیشتر شرکتهای جهان برای در آمیختن تکنیک برتر تولید در مورد محصولات قابل ارائه به بازار درگیر مبارزه دائم هستند. در هم شکستن دیوارهای بین تحقیقات، بازاریابی و فروش عامل عمده افزایش بهره‌وری است. (پروپینکو 1379 : 31)

1-10-2-1-2 ماشین‌آلات و تجهیزات

ماشین‌آلات و تجهیزات نقش مهمی در برنامه افزایش بهره‌وری از طرق زیر ایفا میکند

تعمیر و نگهداری مناسب ماشین‌آلات؛

کار کردن ماشین‌آلات و تجهیزات در شرایط مطلوب؛

افزایش ظرفیت کارخانه با حذف تنگناها و انجام اقدامات تصحیح‌کننده؛ کاهش زمان تعطیل و مؤثر کردن ماشین‌آلات موجود و ظرفیت کارخانه؛

بهره وری کارگاه و تجهیزات را میتوان با توجه به بهره برداری از آن، قدمت مدرنیزه کردن، هزینه سرمایه گذاری ساخت تجهیزات در داخل حفظ گسترش، ظرفیت کنترل موجودی، ها برنامه ریزی و کنترل تولید و غیره افزایش داد.

1-10-2-1-3. تکنولوژی

نوآوریهای فنی منبع مهمی برای بهره وری بیشتر است. از طریق افزایش درجه اتوماسیون و تکنولوژی اطلاعات میتوان به افزایش حجم کالاها و خدمات بهبود کیفیت و روشهای جدید بازار یابی و تجارت و غیره دست یافت همچنین اتوماسیون میتواند سیستمهای جابه جایی، مواد، انبارداری ارتباطات و کنترل کیفیت را بهبود بخشد.

طی سالهای گذشته افزایش قابل توجهی در بهره وری از طریق استفاده از اتوماسیون به وجود آمده و پیشرفتهای جاری در تکنولوژی اطلاعات، بهبودهای زیادی را در آینده نوید میدهد نمونه های مهم در مورد کاربرد این تکنولوژی، کاهش زمان سیستمهای ثبت اتوماتیک و سیستمهای روغن کاری اتوماتیک است که در اثر آن زمان تعطیل افراد و ماشین آلات و هزینه اضافه کاری کاهش یافته است تکنولوژی جدید به طور عادی در نتیجه برنامه های بهبود بهره وری نظیر مبارزه با کهنه گی طراحی فرایند تحقیق و توسعه (rad) و آموزش دانشمندان و مهندسان به وجود آمده است (بابائیان و همکاران 1392: 145)

1-10-2-1-4. مواد و انرژی

حتی کوششهای اندک برای کاهش مصرف مواد و انرژی میتواند نتایج قابل توجهی به بار آورد این منابع حیاتی بهره وری شامل مواد اولیه و مواد غیر مستقیم (مواد شیمیایی، روغنکاری سوخت قطعات یدکی ابزارهای مهندسی و وسایل بسته بندی) است جنبه های مهم بهره وری، مواد شامل موارد زیر است:

بازده، مواد حجم تولید یا انرژی مفید به دست آمده از هر واحد مواد مصرفی این امر به انتخاب مواد مناسب و درست کیفیت، آن کنترل فرایند و کنترل محصول برگشت داده شده بستگی دارد.

به کارگیری و کنترل ضایعات و دور ریزها؛

بالا بردن کیفیت درجه مواد با انجام یک فرایند اولیه برای بالا بردن میزان استفاده آنها در فرایند اصلی

استفاده از مواد با درجه پایینتر و ارزانتر؛

جانشین کردن مواد وارداتی؛

بهبود بازدهی انبار به منظور رها ساختن و جوهی که درگیر انبار است و به کار انداختن آن در استفاده های مواد تر؛

به کارگیری مدیریت انبار بهتر جهت اجتناب از نگهداری ذخیره اضافی؛ گسترش منابع تهیه مواد (پیرایش، 1387: 93).

1-10-2-2. عوامل نرم

1-10-2-2-1. افراد

تمام افراد یک سازمان اعم از کارگران، مهندسان، مدیران، کار فرمایان، اعضای اتحادیه های کارگری در جهت بهبود بهره وری منبع اصلی و عامل عمده به شمار می روند نقش هر فرد دارای دو جنبه است به کار بردن مساعی و اثر بخشی

1-10-2-2-1. تلاش

کار برد مساعی عبارت است از میزان کوششی که افراد در کار به عمل می آورند. افراد تنها در توانایی انجام کار متفاوت نیستند بلکه از نظر تمایل نسبت به انجام کار نیز متفاوتند این امر به وسیله قانون رفتار توجیه میگردد؛ چنانچه فرد قبلا از کار ارضا گردیده یا از ارضای شغلی وی جلوگیری شده باشد انگیزه انجام کار کاهش مییابد برای مثال کارگران ممکن است وظایف خود را بدون صرف کوشش زیاد انجام دهند (بدون انگیزه) ولی حتی اگر کار را هم با ظرفیت کامل انجام دهند ارضاء نخواهند شد (انگیزه برای ارضاء وجود ندارد) (پروپینکو 1379: 34)

برای ایجار انگیزه و حفظ آن چند عامل زیر را باید مورد توجه قرارداد برای ایجاد تغییر در طرز نگرش، مدیران مهندسان و کارگران جهت افزایش

بهره وری مجموعه ای از ارزشها باید ایجاد شود انگیزه عامل اصلی برای تمام رفتارهای بشری است و این امر در بهبود بهره وری نیز صادق است. نیازهای مادی هنوز عامل تعیین کننده ای است اما این امر به مفهوم آن نیست که انگیزه های غیر مالی مؤثر نبوده و جایگاهی ندارند. موفقیت کارگران در افزایش بهره وری باید بیدرنگ با جوایز و، پاداش نه فقط با پول بلکه از طریق تقدیر و تشویق و مجذوب کردن و ایجاد فرصتهای آموزشی و در نهایت با حذف کامل جریمه ها جبران گردد (موغلی 1390 : 105). چنانچه مدیران بتوانند طرحهای انگیزه ای مؤثر طراحی و اجرا نمایند آنگاه نتیجه به مقدار قابل ملاحظه ای در بهبود بهره وری مؤثر است انگیزه های مزدی همواره باید با میزان تغییر انجام شده مرتبط و متناسب باشد.

بهره وری را میتوان با مشارکت و جلب همکاری کارگران نیز افزایش داد برای مثال مشارکت کارگران در تعیین هدف در بسیاری از کشورها موفقیت آمیز بوده است. روابط انسانی را میتوان با کاهش پیچیدگی روشهای ارتباطی و یا به حد اقل رساندن، مناقشات بهبود بخشید بهره وری کار را میتوان تنها با تشویق کارگران از طرف مدیریت در به کار بردن خلاقیت آنها با بذل توجه مخصوص در حل مشکلات آنان و با ارتقاء جو اجتماعی مطلوب افزایش داد.

استاندارد اجرای کار نقش مهمی در بهره وری ایفا می کند باید استاندارد را در سطح بالا اما واقعی و قابل دسترس برقرار کرد لازم است انتظارات مدیریت برای عملکرد بالا را در بسیاری از موارد ارتقاء داد البته استانداردها باید همواره قابل حصول باشد تا اطمینان موجود حفظ گردیده و تمایل به انجام کار وجود داشته باشد تمایل به انجام کار متأثر از ارضاء شغلی است که مدیران می توانند آن را جالب کردن و مورد علاقه نمودن شغل، وسعت دادن و غنا بخشیدن و محتوا کردن آن به وجود آورند غنی کردن شغل و وسعت بخشیدن به آن میتواند بر ارضاء شغلی تأثیر بگذارد و انگیزه ای برای افزایش بهره وری باشد.

1-10-2-2-1-2 اثر بخشی

دومین نقش که به وسیله افراد برای بهبود بهره وری ایفا می گردد اثر بخشی است اثر بخشی میزانی از کاربرد کوشش انسانی است که نتایج مطلوب را در محصول و کیفیت به وجود آورد این عامل تابع، روش، فن، مهارت انسانی

دانش رفتار و استعداد - توانایی انجام کار. است قابلیت انجام یک کار مولد را میتوان از طریق آموزش و توسعه و گسترش سیستماتیک شغل (ارتقاء) و برنامه ریزی شغلی بالا برد (پروکوپنکو 1379: 34).

به طور خلاصه روشها و تکنیکهای کلیدی زیر را میتوان برای بهبود بهره وری کار اعمال نمود، مزد و حقوق آموزش و تعلیم و تربیت، تأمین اجتماعی - طرحهای باز نشستگی و بهداشتی جوایز طرحهای انگیزه ای مشارکت یا تصمیم گیری مشترک برای ارتقاء بهره وری، همکاری، توسعه سازمان، بهبود، ارتباطات سیستمهای پیشنهاد برنامه ریزی شغلی، جابه جایی و امنیت شغلی.

1-10-2-2-2 سیستم و سازماندهی

هدف از اصول معروف در مورد سازماندهی خوب مانند وحدت تصمیم گیری، تفویض اختیار و حیطه نظارت، تخصص بخشیدن به وظایف و تقسیم کار و هماهنگی در داخل مؤسسه است یک سازمان نیاز دارد که به طور پویا عمل کرده و به طرف اهداف مشخص هدایت گردد در حفظ ساختار و انجام وظایف آن مراقبت به عمل آید و برای دستیابی به جدید به طور دوره ای تجدید سازمان گردد.

یکی از علل پایین بودن بهره وری بسیاری از سازمانها غیر قابل انعطاف بودن آنها است. این سازمانها نمیتوانند تغییرات بازار را پیش بینی کرده و پاسخگو باشند و ظرفیتهای جدید در مورد نیروی کار گسترشهای جدید تکنولوژی و دیگر عوامل خارجی (محیطی) را نادیده میگیرند. سازمان غیر قابل انعطاف، فاقد ارتباطات افقی مناسب است. این امر تصمیم گیری را کند کرده و مانع از تفویض اختیار در حوزه عملیات شده و عدم کارایی و بوروکراسی را تقویت میکند تقسیمات انجام شده بر مبنای گروه های حرفه ای یا شغلی نیز مانع از تغییر میشوند برای مثال گامهای تصمیم گیری ممکن است برای یک تکنولوژی خاص موجود یا برای یک تولید مشخص با خدمت مشخص برداشته شده باشد این وضع اکنون تغییر کرده است. اما شیوه های عمل بدون تغییر مانده است؛ زیرا مدیران میخواهند میزان تغییر را به حداقل برسانند.

هیچ سیستمی اگر چه خیلی خوب طراحی شده باشد در تمام وضعیتهای کارا نیست در طراحی سیستم باید پویایی و قابلیت انعطاف به منظور به حداکثر

1-10-2-2-3. روشهای کاری

برقراری روشهای کاری بهبود یافته به خصوص در اقتصادهای در حال توسعه که در آنها سرمایه کمیاب و تکنولوژی متوسط و روشهای کاربر مسلط است مناسبترین عامل برای بهبود بهره وری است هدف تکنیکهای کار مولدتر کردن کار دستی از طریق بهبود در روشهای انجام کار حرکات افراد و ابزاری که به کار برده میشود استقرار ماشین آلات جابه جایی مواد و ماشینهای به کار برده شده است روشهای کار با تجزیه و تحلیل سیستماتیک روشهای موجود حذف کارهای زائد و انجام کار لازم به طور مؤثرتر با کوشش کمتر، زمان و هزینه کمتر بهبود می یابد بررسی کار، مهندسی صنایع و آموزش ابزارهای مهم برای بهبود روشهای کار است (خاکی، 1382: 45)

1-10-2-2-2. الگوهای مدیریت

این نظر وجود دارد که در برخی از کشورها مدیریت 75 درصد سهم را در افزایش بهره وری دارد؛ زیرا مدیریت مسؤول استفاده مؤثر از تمام منابع تحت کنترل مؤسسه است یک متخصص بهره وری و مشاور بسیاری از شرکتهای پیشرو ژاپنی بر این اعتقاد است که 85 درصد مشکلات مربوط به کیفیت و بهره وری در صنعت آمریکا مسایل مشترک سیستم است که در چارچوب قلمرو مدیریت قرار داشته و باید اصلاح گردد و به کارگر منفرد ارتباطی ندارد. باید توجه داشت که نمیتوان الگوی مدیریت کاملی ارائه داد. اثر بخشی به این امر بستگی دارد که چه وقت، کجا چگونه و برای چه کسانی مدیریت به کار میرود شیوهها و روشهای مدیریت بر طراحی سازمان سیاستهای پرسنلی، طراحی، شغل برنامه ریزی عملیاتی و کنترل تعمیر و نگهداری و سیاستهای خرید هزینه سرمایه (سرمایه جاری و ثابت)، منابع سرمایه، سیستمهای بودجه بندی و فنون کنترل هزینه تاثیر میگذارد (پیرایش 1387: 97)

اشاره

عوامل نرم عوامل سخت

افراد محصول

سازمان و سیستمها تجهیزات و ماشین آلات

روشهای کار تکنولوژی

شیوه‌های مدیریت مواد و انرژی

شکل: 2-4 الگوی عوامل داخلی مؤثر بر بهره‌وری

(پروپینکو، 1379: 37)

1-10-3. عوامل مدیریتی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی

عوامل مذکور در چهار نظام کلی منابع انسانی یعنی جذب، به‌کارگیری آموزش و بهسازی و حفظ و نگهداری آورده شده‌اند و سعی شده است که به‌طور جزئی‌تری عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در هر یک از نظامها بررسی شود (بابائیان و همکاران، 1392، 154).

1-10-3-1. نظام جذب، تأمین و تعدیل

نیرویابی جذب و گزینش به دو علت در سازمانها ضرورت می‌یابند. یکی توسعه اهداف سازمانها و دیگری ضایعات پرسنلی. توسعه هدفها معلول توسعه نیازهای جوامع است و ضایعات پرسنلی کاهش می‌یابد که دلایل گوناگون از قبیل بازنشستگی از کار افتادگی، استعفا، فوت اخراج و یا انتقال کارکنان

ص: 70

در تعداد نیروی انسانی پدیدار میشود که به طور خاص تأثیرات عمیقی در فعالیتهای و بهره‌وری نیروی انسانی دارد (ابطحی، 1381: 75)

1-10-3-1. کارمندیابی و انتخاب کارکنان

هر قدر جهانی که در آن زندگی میکنیم پیچیده تر میشود، نیاز به شناسایی و پرورش ذهنهای خلاق و آفریننده محسوستر میشود. در این باره صاحب نظری معتقد است که شانس به دست آوردن خلاقیت بالقوه میتواند موضوع زندگی و مرگ هر جامعه ای باشد و اگر جامعه نتواند از موهبت خلاقیت حداکثر استفاده را بنماید و بدتر از آن اگر این توانایی را سرکوب کند انسان دیگر از حق ذاتی خود یعنی اشرف مخلوقات بودن محروم می‌گردد.

یکی از عوامل درونی سازمانی اصلی و مؤثر بر بهره‌وری شغلی و سازمانی، فرایند آزمایش و انتخاب به شیوه علمی است. عبارت دیگر تا وقتی انتخاب افراد به شیوه علمی صورت نگیرد بهره‌وری سازمان افزایش پیدا نمیکند (ساعچی 1382: 185) موضوع دیگری که بر بهره‌وری منابع انسانی در این مورد اثر گذار است قوانین و مقررات مربوط به انتخاب و کارمندیابی است و در صورتی که این قوانین و مقررات درست نباشند؛ حتی اجرای درست آنها به بهره‌وری منابع انسانی و سازمان لطمه وارد میسازد.

1-10-3-2. برنامه ریزی نیروی انسانی

عمل برنامه ریزی نیروی انسانی در واقع بر اهمیت ترین بخش در مدیریت منابع در سازمانهاست زیرا نیازهای سازمان به مشاغل گوناگونی با افزایش پیچیدگی و دگرگونی شرایط محیطی پیوسته در معرض تغییر و دگرگونی قرار میگیرد به بیان دیگر فرض اساسی در مورد رشد سازمانها یادگیری سازمانها در طول زمان، است به همین جهت ماهیت مشاغل مورد نیاز شرکت تغییر مییابد به این معنی که این قبیل تغییرات باید به طور مستمر مورد ارزیابی قرارگیرد تا انواع مناسبی از منابع نیروی انسانی مورد نیاز برای انجام کارهای مختلف سازمان استخدام و یا تربیت شوند (طاهری، 1390: 232).

در زمان که عرضه و تقاضای نیروی انسانی در سازمان در حالت متعادل

است تأکید برگزینش انتصاب و ارتقا خواهد بود و در نتیجه مدیریت سازمان می‌تواند سیاستهایی را اتخاذ کند که در راستای تطبیق مدیران و کارکنان موجود با نیازهای سازمان باشد حفظ تعادل در عرضه و تقاضای نیروی انسانی اگر همراه با رشد و آموزش کارکنان نباشد ممکن است در بلندمدت موجب رکود و ایستایی سازمان، گردد. چون تغییرات در محیط حاکم بر سازمان ممکن است تقاضای مشتریان را تغییر دهد و به همین دلیل نیاز به خدمات و محصولات، سازمان از توانایی کارکنان بکاهند (جوادین، 1378: 60).

1-10-3-1-3. نظام به کارگیری

مبهم بودن جهت و تعریف ناقص کار در زمان واگذاری غالباً همه زحمتهای را ضایع می‌کند که این امر عامل بالقوه عمده‌ای در کاهش بهره‌وری به شمار آید علاوه بر این نظام به کارگماری باید در صدد جبران هرگونه ضعفی نظام دیگری نیز باشد پیشنهادات کاربردی که در این خصوص به نظر مهم می‌رسند عبارتند از:

1. انطباق شاغل با شغل به عبارتی کارکنان در مشاغلی به کار گرفته شوند که مهارت‌ها و استعدادهایشان را به نحو مناسبی مورد استفاده قرار می‌دهد. در زمینه‌های مورد علاقه‌شان چالش آفرین باشد

به روشنی تعریف شده باشد و مسئولیت مشخصی را همراه با اختیار کافی بر عهده آنان قرار دهد.

فراهم‌کننده فرصتهایی برای پیشرفت در مسیر شغلی‌شان باشد.

مناسب با اهداف کلی سازمان و بر خوردار از حمایت کامل مدیریت باشد.

از نگاه خودشان همکاران و بالادستیها اهمیت داشته است.

از نظر فشارکار در مقایسه با آنچه که به دیگر کارکنان سپرده شده احساس رفتاری منصفانه را داشته باشد.

منجر به احساس (خوشایند) موفقیت گردیده و در ایشان حس تعلق ایجاد نماید (هیوز، 1377: 22)

2- استفاده از سبک مناسب برای توانا ساختن افراد با بهره‌وری کم بسته به نوع شغل و توان و تمایل آنها

3- تقویت رفتارهای مفید با بازخور مثبت

4- قرار دادن کارکنان با بهره‌وری کم در کنار افراد شایسته‌ای که مشاغل

مشابه دارند و تهدید کننده نیستند به منظور مشاهده و فراگیری نحوه انجام کار و در نهایت بهبود با تغییر در عملکرد

5- صرف اوقاتی برای راهنمای یا مشورت یا تأکید برای ابعاد مثبت از سوی مدیران که این کار میتواند در هر زمانی انجام شود نه فقط در زمان ارزیابی عملکرد.

6- ارائه مدل‌های نقش مناسب (مدیران کم‌تراز تأثیر رفتارشان با زیردستان آگاه هستند) (کازمی، 1381: 120).

7- برای کلیدیترین، مشاغل از لایقترین افراد استفاده کنید (به عکس معمول این بدان معنا نیست که انتخاب همیشه از بین کارکنان باشد که امتحان خود را پس داده اند) باید به افراد مستعد ولی ناآزموده نیز فرصت داده شود تا شایستگی خود را به اثبات رسانند و این تنها راه پرورش کارکنان مبتدی برای جوابگویی به نیازهای مستمر سازمان است.

8- نخستین انتصاب یک کارمند تازه وارد را با دقت انجام دهید نخستین انتصاب کارمند را با مسؤلیت، ها افراد و مسیرهای ارتباطی که تأثیر عمده ای بر اثر بخشی بلندمدت وی دارند آشنا میسازد

9- برای کارمند کلیدی وظایف مخصوص را علاوه بر مسؤلیتهای اصلی آنان در نظر بگیرید مثلاً، افزون بر کار روزانه و متعارف آنها را به عنوان مشاور در حوزه های تخصصی معینی مصوب نمایید.

10 - گروه های کاری را با افرادی درست کنند که در کار گروهی بهره وری زیادی دارند انتخاب کارکنانی که پیشینه بسیار متفاوتی دارند باروری ایده ها را غالباً افزایش داده و هم نیروی خلاق ایجاد میکند.

11 - برنامه های عملیاتی کوتاه مدت را با وقت محدود، اما واقع بینانه تنظیم کنید.

12- متناسب با قابلیت‌های شغلی هر کارمند، امنیت شغلی او را تأمین کنید. افراد بهره وری نباید دل مشغول این مسئله باشند که آیا بعد از خاتمه این کار، کار دیگری برایشان وجود خواهند داشته یا نه؟ (هیوز، 1377: 22)

1-10-3. نظام آموزشی و بهسازی

شامل آموزش کارکنان توانمندسازی کارکنان و مدیریت مسیر ترقی است.

با بهره‌گیری از نیروی انسانی آموزش دیده می‌توان در سطوح مختلف، اقتصادی شاهد بروز روشهای تازه و طرحهای بهبود مؤثر بهره‌وری بود. بنابراین یک خط مشی دولتی قوی و بلندمدت آموزشی و پرورش، بایستی جزو نخستین اولویتهای در نظر گرفته شود این خط مشی باید هماهنگی بین آموزشهای ابتدایی متوسط و عالی آموزش و پرورش عمومی و حرفه‌ای و همچنین آموزشهای تخصصی در زمینه‌های علمی و اجتماعی را برقرار، نماید مطالعات متعددی، نیز بر همبستگی موجود میان آموزش و پرورش و بهره‌وری تأکید کرده‌اند (propenko, 1999: 364).

به طور کلی آموزش از سه طریق بهره‌وری عامل کار را افزایش میدهد

الف) افراد تحصیل کرده در واحد زمان حجم کار بیشتری را انجام می‌دهند و کار آنان از ارزش والاتری برخوردار است.

ب) افراد تحصیل کرده میتوانند منابع موجود را به گونه‌ی مطلوبتری تخصص داده و بدین طریق بهره‌وری تولید را افزایش دهند

ج) افراد تحصیل کرده در شرایط مساوی قادرند اختراع، اکتشاف و نوآوری بیشتری انجام دهند که این نیز بهره‌وری را به سرعت افزایش خواهد داد.

پس آموزش قدرت تولید نیروی کاری را افزایش داده موجب میشود، تا در زمان مشخص کالا و خدمت بیشتر و ارزنده‌تری عرضه می‌شود به همین جهت به هزینه‌های آموزشی «سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی» اطلاق میشود.

آموزش حتی با سایر مسائل مربوط به منبع انسانی ارتباط دارد؛ مثلاً پیشرفت تکنولوژی به ارتقاء سطح دانش فنی کارکنان نیاز دارد. اغلب تغییر ساختار یک سازمان انتصاب جدید را اجتناب ناپذیر می‌کند. در این موقع یک واحد خدماتی یا، تولیدی نباید کارکنان قدیمی خود را اخراج نماید؛ بلکه توانایی آنها را از طریق آموزش فنی و بازآموزی مجدداً افزایش دهد این فرایند در بلندمدت برای کارکنان و سازمان اهمیتی حیاتی دارد (بابائیان و همکاران 1392:185)

1-10-3-3-2. توانمندسازی و توسعه منابع انسانی

منظور از توسعه منابع انسانی مجهز کردن کارکنان با مهارتهای چند بعدی است؛ یعنی کارکنان سازمانها باید در زمینه شغلی و تخصصی شرح وظایف

قوانین و مقررات، رفتاری، خانواده، فکری شخصیتی و ... آموزش ببینند؛ زیرا امروز رسیدن به بهره‌وری و ارتقا دادن آن در سازمانها منحصر به آموزشهای تخصص و فنی نیست؛ بهره‌وری شامل تولید قانون مند، بهبود مستمر، خلاقیت در کار رسیدن به هدفهای کمی و کیفی همدلی عقلایی کردن، کارها درست و به جا مصرف کردن جلوگیری از کارهای بیهوده و مؤلفه‌هایی را در تک تک کارکنان سازمان ایجاد کرد پرورش داد و کاربردی نمود با به کارگیری الگوهای جامعی که وجود دارد سازمانها میتوانند کارکنان خود را در ابعاد مختلف آموزش دهند و هر کدام از مؤلفه‌ها را با آموزش مربوط ایجاد کنند و نهایتاً ارتقای بهره‌وری را به عنوان رسالتی جدی از طریق، آموزش عملی کرده و موجبات پویایی سازمان و رضایت کارکنان را فراهم آورند.

1-10-3-3-3. مدیریت مسیر ترقی شغلی

*مدیریت مسیر ترقی شغلی \$Career\$

این عامل بر بهره‌وری منابع انسانی بسیار مؤثر است چرا که کارها و نحوه پیشرفت شغلی دید روشنی به کارکنان برای ارتقای خود میدهد و با انگیزه ارتباط مستقیم دارد.

علاوه بر این، موضوعات بر خلاف نگاهی که رویکرد جایگزینی در گذشته به موضعی جانشین پروری داشت سیستمهای امروز باید نگاه و دید بلندمدت داشته باشند اثر بخشی رویکرد جدید استعدادیابی و جانشین پروری با توانایی آن در ارتقاء افراد با استعداد با سرعتی مناسب و از طریق فراهم کردن فرصتها و موفقیتهای پرورشی لازم در تمام طول کار راه شغلی آنها تعیین و اندازه گیری میشود به این ترتیب پیگیری و ردیابی پیشرفت شرکت کنندگان در برنامه های جانشین پروری از ابعاد ضروری این فرایند در شرکتهای موفق و برتر تلقی میشود (گابی: 91) سیستم دیگری که در مسیر ترقی تأثیر دارد، ارشدیت است سیستمهای ارشدیت اطمینان میدهد که سازمانها حس وفاداری در کارکنانشان و نیز مسیرهای توسعه کار راه شغلی را فراهم می نماید و از جمله اصول بسیار مهم انتخاب در سیستمهای انتخاب در سیستمهای خدمات دولتی محسوب می شود این سیستم موجب میشود که جستجوی شغل را در متقاضیان داخل سازمانی محدود میکند و هم به متقاضیان داخل سازمانی امتیازات مهمی در فرایند کارشان اعطا می کند. نکته مهم دیگر این است که برای مشاغل حرفه ای

سطح بالا لازم است افراد مورد نظر شناسایی و آینده شغلی در اختیارشان قرار داده شود و برای احراز پست سازمانی قبل از فرایند استخدام آماده سازی شوند و در درون توسعه کارراه شغلی پرورش داده شوند. در این صورت است که بهره وری بالا می‌رود.

1-10-3-3-4. نظام حفظ و نگهداری

شامل مدیریت عملکرد حقوق و مزایایی در یافتی بیمه و بازنشستگی تأمین بهداشت و ایمنی کار میشود

1-10-3-3-1. مدیریت عملکرد

هدف از استراتژیهای مدیریت عملکرد عبارت است از افزایش اثر بخشی سازمانی افزایش بهره وری کارکنان و گروهها و شناسایی سطح بالاتری از مهارت، شایستگی تعهد و انگیزه کارکنان مدیریت عملکرد مسؤلیت همیشگی و دایمی مدیران و رهبران گروه هاست مدیریت عملکرد صرفاً با برگزاری یک جلسه سالیانه ارزیابی عملکرد محقق نمی شود. تک تک کارکنان مسول مدیریت عملکرد خود هستند؛ اما باید آنها را در انجام این مهم راهنمایی و حمایت نمود

به استراتژیهای مدیریت عملکرد باید توجه شود. خصوصاً در شرایطی که تولید چندان سود آور نیست کارکنان به طور روزافزونی به دنبال کسب دانش و مهارتهایی می‌روند که مدیریت فاقد آنها هستند باید به کارکنان انگیزه داد تا به طور جدی از این مهارتها استفاده کنند و گاهی یک استراتژی تولید یا، تجاری تنها زمانی محقق میشود که این تلاشهای جدی کارکنان صورت پذیرد.

استراتژی های مدیریت عملکرد به مسایلی چون نحوه مدیریت شرکت برای حصول به اهداف تعیین شده میپردازند این استراتژی به روشهای ارزیابی عملکردی اطلاق می گردند که به چهار پرسش زیر می پردازند:

1- نظر مشتریان درباره ما چیست؟

2- ما باید در چه چیزی ممتاز بشویم؟

3- آیا میتوانیم باز هم بهتر شویم؟

4- نظر ما در باره سهامداران چیست؟

اما عملکرد مربوط به کارکنان است و فرایندهای مدیریت روی نحوه عملکرد افراد و گروه های تمرکز میکند، عملکردی که میتوان آن را از طریق برنامه ریزی توسعه فردی و عملکرد بهبود بخشید (آرمسترانگ، 1381: 76)

1-10-3-3-4-2. حقوق و مزایای دریافتی

گرچه بسیاری از کارکنان بر پایه عملکرد حقوق میگیرند اما این شیوه نیز بر پایه طرحهای شایستگی استوار است طرحهای مبتنی بر عملکرد، افراد را به ارائه کردن کار بهتر و افزایش بهره وری بر می انگیزد و همین امر اهمیت چنین نظامی را در دستور کار دولتهای ایشان میدهد اگر نظام پرداخت منصفانه و اثر بخش باشد پرداخت در برابر عملکرد باعث افزایش عملکرد شده که این امر به نوبه خود منجر به سودآوری و در نهایت افزایش بهره وری خواهد شد (کرباسیان، 20: 1374).

سازمانها از طریق نظام پرداخت کار افراد را ارزیابی کرده و پاداشهای مالی و غیر مالی مستقیم و غیر مستقیم را در چهارچوب مقررات قانونی و توانایی و پرداخت خود میان آنان توزیع مینمایند.

پرداختهای مستقیم که شامل مزد پایه و مزد مبتنی بر عملکرد است (نظامهای پرداخت مبتنی بر عملکرد پرداخت را با کاری که انجام شده است ارتباط دهند) که در این میان طرحهای پرداخت مبتنی بر پاداش افزایش تولید (کارانه) یک نمونه از نظامهای پرداخت مبتنی بر عملکرد به شمار میرود. بر پایه استانداردهای بهره وری و شاخصهای مستقیم بازدهی و افراد، گروه ها و سازمانها اندازه گیری میشود بر پایه این روش بخش بزرگی از دریافتیهای، فرد یا روش پاداش در ازای افزایش تولید تعیین میشود

1-10-3-3-4-3. بیمه و بازنشستگی

بیمه کارکنان یک اقدام اساسی و زیربنایی برای حفظ و نگهداری افراد سازمان است برنامه های بیمه و بازنشستگی موجب امنیت اقتصادی و تأمین معاش و زندگی کارکنان و خانواده آنان در زمان بیکاری، بیماری، پیری از کارافتادگی و بالاخره مرگ میشود برقراری مزایا و انجام خدمات پرسنلی ناظر بر سه جنبه اساسی زندگی کارکنان و به دنبال آن افزایش بهره وری در کل جامعه است:

1- از طریق اجرای برنامه های بهداشت و، ایمنی از حوادث و مخاطرات ضمن کار جلوگیری و سلامت روحی و جسمی و کارکنان در محیطهای کاری تأمین میشود

2- اجرای برنامه های بیمه و بازنشستگی کارکنان را از نگرانیهای مربوط به دوران، پیری بیماری از کارافتادگی و فوت آسوده میکند و آنان با احساس امنیت اقتصادی بیشتری در جهت حصول اهداف سازمانی، گامهای استوار بر میدارند که در نهایت افزایش در بهره وری به ویژه بهره وری ملی را به دنبال دارد. گسترش طرحهای بیمه و بازنشستگی به عنوان یک حق اجتماعی از نمادهای پیشرفت جوامع است و تدوین و مسئولیت آن به عهده دولت است برنامه های حمایتی مزایا و خدمات رفاهی همگی جزو پرداختهای غیر مستقیم هستند (بابائیان و همکاران 1392: 162)

1-10-3-3-4. تأمین بهداشت و ایمنی کار

خدمات بهداشتی هم تأثیر بسزایی بر بهبود بهره وری نیروی کار جامعه دارد و هم عنصر با اهمیتی در فرایند توسعه به شمار میرود. افزایش سطح برخورداری از خدمات بهداشتی و درمانی یکی از عوامل اساسی در تعیین درجه توسعه یافتگی محسوب گردیده و میتوان آن را از طریق شاخصهایی چون وضعیت بهداشتی میزان امید به زندگی بهبود شرایط سلامتی نیروی انسانی فعال کشور و تأثیر آن بر سطح برخورداری از خدمات بهداشتی در یک جامعه را ارزیابی نمود

طول عمر و سلامتی را میتوان جزو سرمایه انسانی دانست به گونه ای که افراد سالم در واحد زمان و با مقادیر مشخص از عوامل تولید، بهره وری بیشتری نسبت به افراد بیمار دارند به علاوه این که ایشان میزان کارایی سخت کوشی و انگیزه بالاتری جهت کسب در آمد از خود نشان خواهند داد، تندرستی تأثیر زیادی در بازدهی سرمایه گذاریهای انجام گرفته در بخش تعلیم و تربیت داشته و علاوه بر این که موجب افزایش سالهای عمر مولد بعد از تحصیل می، گردد، بازده حاصل از نیروی انسانی تربیت شده را نیز بیشتر میکند از سوی دیگر این عامل باعث افزایش بازدهی کارکنان در سنجش های مولد اقتصادی و اجتماعی خواهد شد و با توجه به این که رشد اقتصادی نیز توسعه امکانات و خدمات بهداشتی و درمانی را ضروری مینماید در صورتی که با توزیع مناسب در آمدی همراه باشد تقاضای نسبتاً بیشتری را برای خدمات و

کالاهای بهداشتی موجب خواهد شد.

از این رو خدمات بهداشتی به طور مستقیم در بهبود و افزایش قابلیت تولید کارکنان و در نتیجه افزایش رضایت خانواده ها و به طور غیر مستقیم از طریق افزایش طول عمر سلامتی و بهبود توان فیزیکی و فکری کارکنان قابلیت تولید و بهره وری ایشان را افزایش میدهد (کرباسیان، 1374: 20)

2. مبانی باورها و اعتقادات

بعد از آن که ماهیت و چیستی بهره وری نیروی انسانی نظریه ها، مبانی اصول و مؤلفه های بهره وری 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 پایه ها و مبانی نظری بحث و، پژوهش بصورت کامل تحقق یافته و تکمیل گردد.

1-2. چیستی باور و اعتقاد

ایمان و باور یکی از مهمترین مقوله های دینی و اساس سعادت بشری به شمار می آید بی شک شناخت ماهیت آن به عنوان شناخت ماهیت امری که از نظرگاهی، دینی تحقق آن یا لاقول سعی در راه تحقق آن جدا مطلوب، است اهمیت و ضرورت خاص دارد (داعی نژاد 1385: 15) همان طوری 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؛ میتوان ادعا کرد که مفهوم و ماهیت، اعتقاد به معنی باور قلبی (هاشمی شاهرودی، 1426: ج 1، 565) 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 میشود و با شدت و ضعف هر یک از این دو عامل کمال و نقص میپذیرد (مصباح یزدی، 1380: 444).

سید مرتضی و شیخ طوسی (رحمة الله علیهما) نیز در تعریف چیستی ایمان و باور؛ صرف باور قلبی و تصدیق را کافی دانسته است سید مرتضی مینویسد ایمان تصدیق قلبی است یعنی اگر کسی به خدا و به آنچه خداوند معرفت آن را لازم

ص: 79

کرده است تصدیق، کند مؤمن است و نیازی به معرفت زبانی نیست. (الشریف المرتضی، علم الهدی، 1431: 536).

شیخ طوسی نیز میگوید ایمان فقط تصدیق قلبی است و معرفت خداوند و اذعان نفسانی است به آنچه خداوند اقرار و اذعان به آنها را لازم کرده است و اقرار لسانی لازم نیست (شیخ طوسی، بی تا 227). خاستگاه آن (ایمان اعتقاد و باوردینی) راه یافتن یا گرایش درونی به یک مفهوم و معنی است. که قوام و دوام شان - بر خلاف علم - به میل قلبی و اختیار و به نوعی «عمل قلبی اختیاری» است (جمعی از نویسندگان 1385: 146)

و در واقع همه این کلمات (باور، ایمان و اعتقاد) از نظر مفهومی، نزدیک به هم و تقریباً مترادف است که منشأ و مبنای آن معرفت و گرایش درونی بوده و خاستگاه آن کشش و میل باطنی و درونی و لازمه آن عمل صالح و انجام رفتار است. \$ برای توضیح بیشتر این بحث (رابطه معرفت با ایمان و باور و نیز رابطه عمل با ایمان و باور) محققین ارجمند میتوانند به نظرات شیخ طوسی شیخ، مفید خواهی نصیر الدین طوسی، و دیگر بزرگان به منابع کلامی مراجعه نمایند. \$

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 است 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، 1393: 11).

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 امنیت و آرامش درونی برسد. (راغب اصفهانی، 1412: 26) (طباطبایی، 1374: ج 1، 45).

در اصطلاح کلامی و عرفانی نیز به معنی، گرویدن، تصدیق کردن و وثوق و اطمینان و حالتی است که مقابل کفر است و به معنی خضوع و انقیاد و تصدیق مطلق و ثبات و فضیلت نیز آمده است (سجادی، 1373: ج 1، 365). از نظر فلاسفه نیز به معنی نگرش و حالت نسبت به گزاره است. در مجموع با دقت و عنایت به تعاریف و همه مطالب پیش؛ آنچه که مشخص است و دیدگاه منتخب در این رساله نیز است این که: ماهیت باورها و اعتقاد چیزی است که فراتر و خیلی عمیق تر از علم و آگاهی است. بنابراین ماهیت ایمان از سنخ دانستن توأم با گرایش درونی است که فقط آگاهی و دانش و دانستن صرف

نیست؛ بلکه دانش و آگاهی توأم با گرایش و میل باطنی است که از درون انسان ناشی گشته و منشأ درونی و روانی دارد و مرحله ای از معرفت و گرایش باطنی است که در جان آدمی رسوخ میکند اعتقاد و میل قلبی و درونی آدمی را شکل میدهد (پیروز و دیگران 1385:324).

به بیان دیگر در یک تعریف ساده و رسا «باورها یا عقیده ها اندیشه هایی هستند که در حاق نفس آدمی جای دارد و فرد به درستی و حقانیت آنها اعتقاد دارد. در مفهوم وسیع تر باورها در برگرفته شناخت یا دانسته ها، عقاید یا آئینی است که شکل دهنده رفتار آدمی و جهت دهنده و تعیین کننده تصمیم ها و کنشهای فرد بوده و در حقیقت باورها یکسری تفکرات اثرگذار و نیرومند و پرتوانی هستند که به زندگی انسانها معنا می بخشند و راهنمای آنان در تنگناها و مشکلات میشوند و ادراک آنان از هستی را میسازند. (<http://bavaryar.com>)

بنابراین از انضمام دانش با گرایش ایمان و باور و اعتقاد حاصل می شود، و قوام ایمان نیز به همین گرایش قلبی و درونی است اما از نقش علم و معرفت نیز در انعقاد ایمان نباید غافل شد؛ زیرا به فرمایش مولای متقیان علی (علیه السلام)، که فرمود: **أَوَّلُ الدِّينِ مَعْرِفَتُهُ وَ كَمَالُ مَعْرِفَتِهِ التَّصَدِيقُ بِهِ وَ كَمَالُ التَّصَدِيقِ بِهِ تَوْحِيدُهُ وَ كَمَالُ تَوْحِيدِهِ الإِخْلَاصُ لَهُ وَ كَمَالُ الإِخْلَاصِ لَهُ نَفْيُ الصِّفَاتِ عَنْهُ (نهج البلاغه، خطبه 1** 20): یعنی سر لوحه دین و ایمان شناختن خداوند متعال و درست شناختن او باور داشتن و اعتقاد به اوست.

اولین قدم در راه باورمندی و ایمان درست معرفت و دانستن است و ایمان منهای علم معرفت و ادراک امکان ندارد و اگر هم امکان داشته باشد، سست و ناپایدار خواهد بود.

2-2. تفاوت باورها با اعتقاد (عقیده)

واژه، عقیده از مصدر «عقد» گرفته شده و اعتقاد نیز از ماده عقد و انعقاد به معنی استوار کردن و بستن (پیوند) است پیوند چیزی با چیز دیگر ممکن است حقیقی و مادی باشد (مانند: پیوند زدن جوانه یا شاخه درختی، به شاخه درخت دیگر) و ممکن است مجازی یا معنوی باشد (مانند: ازدواج زن و مرد که به واسطه عقد ازدواج یکی به دیگری پیوند میخورد). براین پایه عقیده عبارت است از چیزی که به ، ذهن روح و فکر انسان گره میخورد. (محمدی

ری شهری، 1385: ج 1، 23) و بسته میشود که این دل بستن انسان به یک چیز دوگونه است مبنای اعتقاد انسان به مبنای دل، بستن همان تفکر باشد در این صورت عقیده اش بر مبنای تفکر است ولی گاهی انسان به چیزی اعتقاد پیدا میکند و این اعتقاد بیشتر کار دل است کار احساس است نه کار عقل عقیده به این معنی نه تنها راه گشا نیست که به عکس نوعی اعتقاد اندیشه و بسته شدن آن به حساب می آید. (داعی نژاد 1385: 130). اما باور همان پذیرفتن است که مانند عقیده پیوند خوردن چیزی به، ذهن فکر و روح انسانی است. آن گاه که ذهن آدمی میپذیرد که زمین به دور خورشید می چرخد و یا خورشید به دور زمین می چرخد و یا میپذیرد و باور میکند که هستی خالقی دارد و یا نمی پذیرد یا می پذیرد که انسان پس از مرگ زنده میشود و یا نمی پذیرد و باور نمی کند پذیرش هر نظریه ای خواه درست یا نادرست در حقیقت نوعی بستن و گره زدن آن نظریه به ذهن و استوار کردن این پیوند است. (محمدی ری، شهری 1385: ج 1، 23)

همان گونه که در کتاب معروف لغت شناسی المصباح المنیر نیز 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، 1366: 469) در کتاب المعجم الوسیط آمده است: «العقیده الحکم الذی لا یقبل الشک فیہ لدی معتقدہ و فی الدین ما یعقد به الاعتقاد دون العمل کعقیده 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 منعقد شده و شکل میگیرد نه عمل مثل باور به وجود خدا و بر انگیخته شدن پیامبران از جانب خداوند متعال (انیس و دیگران بی تا ج 1 و 2، 614).

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 معنای صورت گرفته در عربی همان «عقیده» و معنی اعتقادات همان باورها باشد. که در نتیجه از تجمیع نمودن و کنار گذاردن معنا و معادل فارسی (باور) و عربی (عقیده) به نتیجه واحد و یگانه میرسیم و آن این که طبق ریشه یابی و معنی سنجی که از اعتقادات و باورها انجام گرفت اعتقادات همان باورها و معادل عربی باورها است که تنها تفاوتشان صرفاً از نظر لفظی است به قول علمای منطق اگر براساس حمل اولی و ذاتی بر همدیگر حمل گردد و نسبت داده شود با همدیگر تفاوت دارد و در این صورت تفاوت شان هم صرفاً تفاوت لفظی

است نه بیشتر اما اگر مطابق حمل شایع صناعی به همدیگر نسبت داده شود و حمل گردد آن وقت است که میبینی با هم تفاوتی ندارند و اعتقاد همان باور و باور همان اعتقاد خواهد بود چنانچه انسان و حیوان ناطق این گونه است که از نظر مفهوم لفظی با هم تفاوت دارد انسان از ماده انس، مفهوم لفظی آن با حیوان ناطق که به معنی زنده سخنگو است متفاوت میشود. زیرا طبق حمل اولی و ذاتی که در علم منطق خواندیم این گونه نسبتها، تفاوت شان برابر حمل اولی و ذاتی صرفا با هم تفاوت در مفهوم لفظی دارند.

در نتیجه براساس یافته های که از معانی باور و عقیده به دست میآید تفاوت باور و عقیده صرفا تفاوت لفظی است و تفاوت دیگری ندارد، عقیده همان باور و اعتقادات همان باورها است که این اعتقادات و باورها یا مطابق با واقع حق و درست است یا مطابق با واقع، نبوده عقاید و باورهای باطل و نادرست است که در بحث از انواع باورها به این مطلب پرداخته میشود.

3-2. اصول اعتقادات و باورها

اصول جمع، اصل به معنایی، بیخ، بن، ریشه بنیاد طرح و اساس یک چیز است، (سیاح 1380: ج 1 24) اصل در معانی دیگری نظیر اصیل در برابر اعتباری و حقیقت در برابر باطل و امثال آن نیز استعمال شده است (نبوی 1393: 46) ولی مراد از اصل در اینجا به معنی بن و اساس است.

وقتی گفته میشود اصول باورها و اعتقادات مقصود از آن اعتقادات اساسی و باورهای ریشه ای است. در حقیقت همان طور که اشاره شد اصول باورها و اعتقادات به مجموعه باورهای گفته میشود که شامل نگاه اسلامی به جهان، انسان طبیعت هستی و رابطه آنها با خداوند متعال و معرفی جهان بینی اسلام و همان سلسله باورها و اعتقادات و بینشهای کلی هماهنگ درباره جهان و انسان و به طور کلی درباره هستی است که در یک دسته بندی کلی اصول اعتقادات و باورهای ادیان و خصوصا دین مبین اسلام، همان باورهای است که خود پایه و ریشه برای باورهای دیگری است که آن باورها از همین باورهای اصلی نشأت گرفته و همین باورهای اصلی مایه و منشأ برای باورهای دیگر است 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 میتوان گفت که سایر باورهای اسلامی تماما به همین سه باور اساسی و سه اعتقاد اصلی بازگشت دارند.

بنابراین اصول عقاید و باورها دو کاربرد دارد یکی اصطلاح خاص و دیگری اصطلاح عام اصطلاح عام آن در برابر «فروع دین» به کار میرود و شامل همه ی عقاید معتبر میشود و اصطلاح خاص آن، به اساسیترین عقاید و باورها اختصاص می یابد (مصباح یزدی، 1380: 14)

به بیان دیگر اگر مراد از اصول عقاید و باورها تمام باورهای درست انسان باشد در این صورت اعتقاد به فرشتگان اعتقاد به، بداء اعتقاد و باور به عالم غیب و عالم ذر و نیز اعتقاد و باور به رجعت اعتقاد به سایر فروع اعتقادی و ... را نیز شامل میشود اما اگر مراد از اصول عقاید و باورها معنای خاص آن باشد؛ در این صورت فقط اساسیترین و بنیادیترین باورها و اعتقادات مانند اعتقاد به وجود خدا اعتقاد به وجود معاد اعتقاد به، نبوت تنها را شامل میشود (نبوی، 1393: 46).

نکته ای مهم در مورد باورهای اصلی و اصول اعتقادی این است که باور به هر یک از این اعتقادات اساسی و بنیادین است که موجب تمایز انسان مسلمان از سایر انسانها گشته و انکار هر یک از این سه اصل دینی موجب خروج شخص از دین میگردد که در این میان از نظر پیروان اهل بیت (علیهم السلام) و مذهب شیعه اثناعشری علاوه بر این سه اصل مهم اعتقادی و باور اساسی دینی، باور اعتقاد به عدل و اعتقاد به امامت امامان معصوم (علیهم السلام) از ذریه پیامبرگرامی اسلام (صلی الله علیه و آله) از نسل حضرت علی (علیه السلام) و حضرت فاطمه زهرا (سلام الله علیها) که به اصول مذهب شیعه اثناعشری معروف است مانند سه اصل قبلی جزء از اعتقادات اساسی و باورهای اصلی در کنار همان اصول و باورهای بنیادین دینی و اسلامی است که با انکار این دو اصل مذهبی فرد از بودن در دایره شیعه اثناعشری خارج می.گردد. (نبوی، 1393:

حاصل آن که: در کاربرد اصول باورها و اعتقادات، دو اصطلاح خاص و عام وجود دارد بنابر کاربرد و اصطلاح خاص تنها توحید، نبوت و معاد از اساسی ترین باورها و عقاید و اصول باورها و اعتقادات دینی است که در میان همه ادیان آسمانی و توحیدی مشترک بوده و از بنیادی ترین اصول دینی ادیان الهی خصوصا آخرین و کاملترین دین الهی دین مبین اسلام شمرده شده است میتوان عقاید و باورهای دیگری را از تحلیل آنها به دست آورد و در باورهای اصلی وارد نموده و طبق اصطلاح خاص جزء عقاید و باورهای

اما بنابر کاربرد و اصطلاح عام مقصود از اصول باورها و عقاید، می‌تواند از ابتداء شامل تمام باورهای دینی و مذهبی باشد و دایره توسعه اصول باورها و دامنه اصول اعتقادات محدود به سه اصل، توحید نبوت و معاد نباشد بلکه تمام آن عقاید و باورهای که از ارزشها و تعالیم دین مبین اسلام سرچشمه گرفته را در برگیرد.

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 است را شامل می‌گردد.

4-2. 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، 1385: ج 1، 127).

براین اساس میتوان عقاید و باورها را در یک دسته بندی عام به دو دسته کلی عقاید و باورهای صحیح و درست در مقابل عقاید و باورهای نادرست تقسیم بندی نمود همان طوری که انواع جهان بینی 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 جهان بینی الهی و جهان بینی غیر الهی و مادی (مصباح یزدی، 1380: 12) در نتیجه باورها و اعتقادات در تقسیم بندی عام و کلی به دو دسته کلی زیر تقسیم میگردد:

باورها و عقاید باطل و نادرست که این دسته از عقاید و باورها از دایره مباحث این کتاب خارج بوده و مورد نظر و مراد ما در این پژوهش نیست.

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. آنچه در این پژوهش از باورها و اعتقادات مطرح است مشخصاً تمام باورهای اسلامی است اعم از این که از باورهای بنیادین و اساسی باشد یا هر نوع عقیده و باوری که از نظام ارزشی اسلام ناشی گردیده است لذا تمامی باورهای اسلامی که در ادامه مباحث در فصل بعدی به فهرستی از آنها اشاره می‌گردد و تأثیر در خلاقیت نیروی انسانی دارد در کتاب، پیشرو مورد نظر است که در فصل بعدی ان شاء الله! نقش و تأثیر آنها در خلاقیت نیروی انسانی و روابط آنها با خلاقیت مورد بررسی و تحلیل قرار خواهد گرفت.

5-2. مفهوم و حقیقت باورهای اسلامی (دینی)

* مفهوم و حقیقت باورهای اسلامی (دینی) \$ Beliefs Islamic

براساس مطالبی که پیشتر گفته شد باورهای اسلامی همان معرفی جهان بینی اسلام است باورهای دینی و باورهای اسلامی که ترکیبی از دو واژه «باور» و «دین» یا «باور» و «اسلام» است مطابق معرفت شناسی، 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 در این صورت باور دینی اسلامی پدید آمده است در حقیقت باور دینی پذیرش و اعترافی است که ذهن انسان نسبت به گزاره های دینی دارد. (فعالی 1377: 271) که منظور از اعتقاد و باور دینی و اسلامی اعتقاد به گزاره های دین مبین اسلام و باورهای اسلامی است یعنی باورهای که از اعتقاد و ایمان به گزاره های دین کامل و جامع اسلام در انسان مسلمان پدید آمده است.

و همین طور باید خاطر نشان کرد که مراد از باور صرف ادعاء اعتقاد و باور و صرف شناخت و اطلاع داشتن از یک آموزه ی دینی و اسلامی نیست؛ بلکه مقصود ما از باور در این کتاب جازم بودن و راسخ بودن شخص نسبت به باورهای دینی و اسلامی است مراد ما از فرد، باورمند معتقد و متدین کسی است که علاوه بر معترف بودن زبانی به آموزه های دینی حرف هایی که بر زبان او جاری است در قلب او هم رسوخ کرده و نشسته باشد و به صورت کامل باورمندی به گزاره های دین اسلام در آن فرد درونی و با شخصیت و شاکله

وجودیش عجیب شده باشد که در این صورت و در این وقت است که میتوانیم بگویم 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 در نیروی انسانی را ایجاد و تقویت و تشدید نماید

3 جمع بندی و چارچوب مفهومی تحقیق

این فصل در قالب دو گفتار شکل گرفته که در گفتار اول به چستی بهره‌وری پیشینه و سیر تحول رویکردهای مطرح در مورد بهره‌وری و عوامل مؤثر بر افزایش آن به طور مفصل بحث گردید در گفتار دوم به تبیین باورهای اسلامی پرداخته شد و مطالب همچون چستی باور و اعتقاد باور و ایمان ریشه‌یابی شد.

پژوهش حاضر در موضوع مورد نظر: نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بر مبنای 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 زیر بنای 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 به طور 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 به طور 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 کتاب متصدی پرداختن به این مهم است.

در این کتاب 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 کتاب بنابر دلایل ذیل سه باور مهم اسلامی، توحید عدالت و معاد به عنوان مصادق پژوهش میدانی در نظر گرفته شده است.

3-1. توحید باوری

توحید، بنیادی ترین اصل اعتقادی در اسلام به معنای یکتا و بیمانند دانستن خداوند و همچنین بیشریک بودن او در خلق جهان نخستین جماعات حضرت محمد (صلی الله علیه و اله) در آغاز دعوت مردم به اسلام حاوی شهادت بر یکتایی خدا و دوری از شرک بوده است توحید همچنین در قرآن کریم و روایات معصومین مورد توجه قرار گرفته و سوره توحید در همین موضوع است

توحید در فرهنگ اسلامی در برابر شرک دانسته شده و متکلمان مسلمان مراتبی برای آن بر شمرده اند؛ این مراتب عبارتند از توحید ذاتی به معنای اعتقاد به یگانگی ذات خدا توحید صفاتی به معنای یکی بودن ذات الهی با صفات او، توحید افعالی به معنای آن که خداوند نیازی به کمک و یاور ندارد، و نیز توحید عبادی به معنای آن که جز خداوند کسی سزاوار پرستش نیست چهار مرتبه در باور به توحید است که اولین مرتبه آن توحید ذاتی و بالاترین مرتبه توحید افعالی است براهین و استدلالهای متفاوتی برای اثبات توحید در آیات قرآن کریم احادیث معصومان و همچنین آثار فیلسوفان و متکلمان مسلمان وجود دارد برهان تمانع برهان بعثت انبیاء و برهان، تعیین نمونه هایی از این دلایل هستند.

گروهی از اهل سنت از جمله ابن تیمیه محمد بن عبدالوهاب و عبدالعزیز بن، باز اعتقاد به شفاعت و توسل به پیامبران و اولیای الهی پس از مرگ آنان را از نشانه های شرک و عدم باور به توحید عبادی دانسته اند. شیعیان با اتکا به آیات قرآن کریم این ادعا را نادرست میخوانند؛ با این استدلال که شیعیان بر خلاف بت پرستان پیامبر را ربّ و زمامدار هستی نمیدانند و قصدشان از تکریم پیامبران و اولیای الهی تقرب جستن به پروردگار از طریق آنهاست. عالمان شیعه در آثار فراوانی به توحید پرداخته اند؛ برخی از این کتابها به طور مستقل درباره توحید است و برخی دیگر بخشی درباره توحید دارند. کتاب التوحید شیخ صدوق، گوهر مراد عبدالرزاق لاهیجی، الرسائل التوحیدیة علامه طباطبایی و توحید مرتضی مطهری از این موارد است.

، توحید به معنای یکتا دانستن خدا اصلی ترین آموزه اعتقادی در اسلام است (کریمی، 1379: ج 2، 19) به اعتقاد مسلمانان، خداوند یگانه خالق جهان است و شریک ندارد (کریمی، 1379: ج 2، 20). توحید در احادیث نقل شده از پیامبر (صلی الله علیه و آله) و امامان شیعه از جمله امام علی (علیه السلام) و امام صادق (علیه السلام)، به معنای شهادت دادن به مضمون «لا اله الا الله وحده لا شریک له» و مشابه آن به کار رفته است (صدوق، 1389: 48-51).

واژه توحید برای اشاره به مباحث کلامی مرتبط با یگانگی خدا صفات و افعال او هم به کار رفته است. امام صادق (علیه السلام) و امام رضا (علیه السلام) در پاسخ به سؤالاتی درباره معنای توحید به برخی مباحث کلامی از جمله نفی صفات انسانی از خداوند اشاره کرده اند (صدوق، 1389: 10 و 65).

در سه رویکرد متفاوت کلامی، عرفانی و فلسفی، سه نگرش متفاوت به توحید وجود دارد؛ توحید کلامی مبتنی بر پذیرش یکی بودن خداوند است توحید فلسفی به معنای ایمان برخاسته از باور عقلی به یکی بودن خداوند است و توحید، عرفانی مبتنی بر شهود و وصول به یگانگی خداوند (طباطبائی 1385: 104) توحید در فلسفه درباره وحدت واجب الوجود به عنوان یک مفهوم است اما در عرفان سخنی از مفهوم نیست بلکه سخن از مصداق توحید یعنی خداست که یک وجود واحد است و دیگر موجودات از او بهره می برند (افشاگر 1389: 136): تلاش، فیلسوف اثبات توحید واجب الوجود است؛ اما تلاش، عارف شهود و رسیدن درونی به توحید است با این حال حکمت متعالیه که منسوب به ملاصدرا شیرازی است، جمع بین قرآن و عرفان و برهان دانسته شده و شهود عرفانی در آن همراه با مباحث استدلالی بیان شده است (افشاگر، 1389: 136)

3-1-1. جایگاه توحید در اسلام

توحید مهمترین آموزه اسلامی و نقطه تمایز اسلام از دیگر ادیان دانسته شده است به تصریح، قرآن پیام تمامی، پیامبران اعتقاد به توحید بوده است. با آنکه کلمه توحید در قرآن کریم نیامده اما آیات فراوانی از آن درباره اثبات توحید و نفی شرک است (صافی 1392: 21)؛ تا آنجا که ملاصدرا در کتاب تفسیر خود هدف اصلی قرآن کریم را اثبات توحید خداوند دانسته است (ملا صدرا، 1366: ج 4، 54)

شهادت بر یکتایی خدا و دوری از شرک اولین گزاره‌هایی است که پیامبر اسلام در آغاز دعوت آشکار خود خطاب به مردم مکه بیان کرده است. نمایندگان پیامبر از جمله معاذبن جبل که برای تبلیغ اسلام به سرزمین‌های مختلف می‌رفتند همواره مردم را به پذیرش یکتایی خداوند دعوت می‌کردند (یعقوبی، 1382: ج 2، 76-81). برخی از عالمان مسلمان با تکیه بر جایگاه ویژه و مهم آموزه توحید در اسلام مسلمانان را «اهل التوحید» خوانده‌اند و توحید را نشانه مسلمانی قلمداد کرده‌اند (مصباح، 1394: 180) امام علی (علیه السلام)، اعتقاد به توحید و یگانگی خداوند را اساس شناخت خدا دانسته است (نهج البلاغه خطبه 39)

توحید و یگانگی خداوند با تعابیر و عبارات مختلف، بارها در قرآن کریم مورد تأکید قرار گرفته است؛ از جمله در سوره توحید که خداوند «احد» یعنی یگانه خوانده شده است نفی خدایان دیگر یکی بودن، خدا یک خدا برای همگان خدای همه عالم نکوهش معتقدان به وجود خدایان تأکید بر نفی اعتقاد به چند خدا رد ادعای قائلان به تثلیث و سه گانه، باوری و همچنین نفی هر گونه مثل و مانند برای خدا از جمله مفاهیم مرتبط با توحید است که در قرآن کریم آمده است (شریعتمداری، 1378: 48)

3-1-2. مراتب توحید

بسیاری از متکلمان عارفان و فیلسوفان مسلمان، با تکیه بر قرآن کریم و روایات پیامبر اسلام و امامان شیعه مراتب و درجاتی برای توحید برشمرده‌اند که اولین مرتبه آن توحید ذاتی سپس توحید صفاتی و افعالی و بالاترین مرتبه توحید در عبادت است (ریشهری 1391: ج 5، 419).

توحید در قرآن کریم و فرهنگ اسلامی در برابر شرک دانسته می‌شود و مبارزه با شرک یکی از موضوعات اصلی در قرآن کریم است. مسلمانان همان‌طور که به مراتب و درجاتی برای توحید معتقدند برای شرک هم درجاتی برشمرده‌اند.

بر این اساس باور به تعدد در ذات خداوند شرک در ذات خوانده می‌شود (سبحانی، 1379: 291 - 294) و باور به این که جهان بیش از یک فاعل مستقل، دارد شرک در فعل یا شرک فاعلی است همچنین باور به جدایی صفات خداوند از ذات، او شرک صفاتی (کریمی، 1379: ج 2، 54).

پرستش خدایی جز خدای یکتا شرک در عبادت خوانده می‌شود. (سبحانی،

3-2. عدالت باوری

«عدالت» از موضوعاتی است که در اندیشه دینی از زوایای گوناگون به آن پرداخته شده است از یک سو به عنوان صفتی از صفات حق تعالی معرفی یکسو شده و در علم فلسفه و کلام مورد بحث قرار میگیرد. از سوی دیگر، در علومى مانند علم فقه و علم اخلاق به عنوان یکی از ویژگیهای فردی انسان مورد اهتمام فقها و علمای اخلاق است چنان که نقش محوری بحث از عدالت در حوزه علوم اجتماعی و سیاسی بر کسی مخفی نیست. قرآن کریم هدف از ارسال پیامبران و انزال کتابهای آسمانی را اقامه عدل و قسط یاد نموده (حدید: 25) و در موارد زیادی به انسانها فرمان داده تا در رفتار فردی و اجتماعی خود اهل عدالت و دادگری باشند (مائده 8) در کلمات معصومان (علیهم السلام) بویژه امام علی (علیه السلام) به اهمیت و ضرورت تحقق عدالت در فرد و اجتماع تأکیدهای بسیاری شده است.

3-2-1. اقسام عدالت

«عدل» در فرهنگ اسلامی به عدل الهی و عدل انسانی قابل تقسیم است. عدل الهی در سه زمینه تکوین تشریح و جزاء مطرح میگردد. چنان که عدل انسانی نیز در دو حوزه فردی و اجتماعی قابل بحث است. توضیح اجمالی هر یک از اقسام چنین است.

3-2-1-1. عدل الهی

الف: عدالت تکوینی: خداوند متعال از جهت اینکه فیاض علی الإطلاق بوده و فاعلیتش تام، است هر شیئی از ممکنات را به اندازه استعداد ذاتی و حدود ماهوی اش از فیض وجود بهره مند نموده است پس عدل تکوینی عبارت است از فیض عام و بخشش گسترده حق تعالی در مورد همه موجوداتی که امکان هستی داشته اند بدون هیچگونه امساکى البته اشیا در ذات خود از نظر قابلیت و امکان بهره مندی از وجود متفاوت بوده و افاضه وجود از جانب خداوند به اندازه قابلیت ذاتی هر یک از آنها است (مطهری، 1380: ج 1، ص 84).

ب عدالت تشریحی: خداوند هر یک از انسانها را به اندازه قدرت و استعدادش مورد تکلیف قرار می‌دهد. «لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا» (بقره: 286). تکلیفی که عمل به آن سعادت انسان را در حیات دنیوی و اخروی در پی دارد (مصباح، 1374: 1374 ص 194).

ج. عدالت جزایی: حق تعالی در روز جزا به ملاک توانایی و تلاش اختیاری هر انسانی درباره او قضاوت میکند و هر یک را به پاداش یا کیفری مناسب با افعالش خواهد رساند (همان) تعبیر حضرت علی (علیه السلام): «أشهد أنه عدل عدل» (نهج البلاغه، خ 214) بیانگر عدالت الهی در هر سه زمینه فوق است.

3-2-1-2. عدل انسانی

عدالت فردی: شامل عدالت عقیدتی عدالت اخلاقی و عدالت فقهی

الف عدالت عقیدتی: عدالت در اعتقاد این است که به آنچه حق است، ایمان آوری (طباطبائی، 1386: ج 12، ص 478) «لَا تُشْرِكُ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ» (لقمان: 13). به عبارت دیگر ادراک حقایق وجودیه (از مبدأ وجود تا حقیقت معاد) علی ما هی علیه (موسوی، خمینی، 1386: ص 148)

ب. عدالت اخلاقی: رعایت حدّ وسط میان افراط و تفریط در به کارگیری قوای نفسانی (قوه شهویه غضبیه عقلیه) (همان)

ج. عدالت فقهی: در تبیین عدالت فقهی بین فقها اختلاف است: برخی آن را ملکه و هیئتی نفسانی دانسته اند که سبب رعایت تقوا و انجام وظایف شرعی می‌گردد عده ای دیگر آن را به اجتناب از گناهان کبیره و عدم اصرار بر صغیره معرفی کرده اند و... (انصاری، 1379: ج 3، ص 164).

د. عدالت اجتماعی: تحقق عدالت اجتماعی به این است که با هر یک از افراد جامعه طوری رفتار شود که مستحق آن است و در جایی قرارداد شده که سزاوار آن است (طباطبائی، 1386: ج 12، ص 478)

عدالت اجتماعی به دو بخش قابل انقسام است

1. عدالت توزیعی: حکومت باید امکانات و مزایا خیرات سیاسی و اقتصادی را میان شهروندان بر حسب استحقاق آنها توزیع نماید (کاپلستون، 1386: ج 1، ص 391).

2. عدالت قضایی: دستگاه قضایی موظف است در بررسی دعاوی و شکایات خصوصی و عمومی، با توجه به برابری همگانی در برابر قانون، احکام جزایی

(حدود، قصاص دیه و...) مربوط به مجرمان را بدون هیچ تبعیضی اجرا نماید تا حقوق تضییع شده افراد یا نهادهای اجتماعی احیا گردد.

3-3. معاد باوری

معاد، از اصول دین اسلام به معنای بازگرداندن انسان پس از مرگ به زندگی در روز قیامت است بنابراین، اصل همه انسانها در روز قیامت دوباره زنده می شوند اعمال آنها در پیشگاه الهی سنجیده می گردد و به کیفر یا پاداش درستکاری یا بدکاری خود میرسند معاد در دین اسلام، اهمیت بسیاری دارد و حدود یک سوم آیات قرآن کریم درباره معاد و مسائل پیرامونی آن است. اعتقاد به این، اصل نقشی مهم در رفتار مسلمانان و میل آنان به نیکوکاری و دوری از کارهای ناشایست دارد

معاد در لغت به معنای بازگشت و در اصطلاح متکلمان بازگشت روح به جسم در قیامت و زنده شدن دوباره او است تا به اعمال او رسیدگی شود نیکوکاران به بهشت و نعمتهای جاودانی و بدکاران به کیفر و عذاب خود میرسند (خاتمی، 1370: ج 1، 204) اعتقاد به معاد، از دو جهت در زندگی انسان تأثیر دارد.

در زندگی فردی نحوه عملکرد انسان به تشخیص اهداف شخص از زندگی بستگی دارد شناخت هدف نهایی زندگی برای رسیدن نقش اساسی را در جهت دادن به فعالیتها و انتخاب و گزینش کارها. دارد کسی که زندگی را منحصر در زندگی دنیایی مینداند تمام تلاش خود را برای رسیدن به لذتهای مادی و بهره مندی بیشتر از نعمتهای دنیا به کار می بندد در مقابل کسی که حقیقت خود را فراتر از پدیده های مادی میدانند و مرگ را پایان زندگی نمیدانند برنامه زندگی خود را به گونه ای طرح و اجرا می کند که هر چه بیشتر و بهتر برای زندگی ابدی او سودمند باشد.

در زندگی اجتماعی: تأثیر نگاه انسان به زندگی و اعتقاد به جهانی دیگر، در زندگی اجتماعی و رفتارهای متقابل افراد نسبت به یکدیگر نیز تأثیر به سزائی دارد و اعتقاد به حیات اخروی و پاداش و کیفر، ابدی نقش مهمی را در رعایت حقوق دیگران و احساس و ایثار نسبت به نیاز مندان بازی میکند در جامعه ای که چنین اعتقادی زنده، باشد برای اجرای قوانین و مقررات عادلانه و جلوگیری از ظلم و تجاوز به دیگران کمتر نیاز به اعمال زور و فشار خواهد بود و به

صورت طبیعی در صورتی که این اعتقاد جهانی و همگانی شود مشکلات بین المللی هم به صورت چشمگیری کاهش خواهد یافت. اهمیت این اصل اعتقادی تا آنجاست که حتی اعتقاد به توحید به تنهایی و بدون اعتقاد به معاد نمیتواند تأثیر کامل و گسترده ای در بخشیدن جهت مطلوب به زندگی داشته باشد همین مسئله به روشنی راز توجه شدید و تأکید ادیان آسمانی و به خصوص دین اسلام به آن و تلاش فراوان پیامبران الهی برای محکم شدن این عقیده در دل مردم را آشکار میکند (مصباح 1377: 339-341)

باورهای اسلامی

بهروری نیروی انسانی

توحید کارایی

عدالت اثر بخشی

معاد

شکل 2-5: الگوی مدل مفهومی تحقیق.

ص: 94

فصل سوم: روش تحقیق

اشاره

ص: 95

توانایی، تحقیق پژوهش و جستجوگری و روحیه کاوشگری یکی از نشانه‌ها و نمودهای استعداد خلاقانه در وجود انسانها است که خداوند متعال در نهاد هر انسانی به ودیعت نهاد تا با این استعداد خدادادی ارزشمند و راهگشا خلاقانه به مجهولات دست یافته و بتواند ناشناخته‌ها را شناخته و به معرفت و دانشهای بشری افزوده و مسیر رشد و کمال آدمی را بیش از پیش فراهم و مهیا سازد.

کاوشگری خلاقانه انسانها است که هر روز موجب کشف جدید در علوم و دانشهای بشری و ابداعات و نوآوریهای تازه می‌گردد روحیه خلاقانه آدمی و خلاقیت انسانها است که با پشتوانه ذهن خلاق و پرسشگر به ابتکارات و خلق نوآوریهای تازه دست مییابد به دلیل این که هر انسانی بر پایه فطرت و نهان نهادش موجودی کاوشگر و جستجوگر خلاق آفریده شده و از این مزایایی بی نظیر الهی برخوردار است (حیدری، فر 1389: 112)

هر تحقیق و پژوهشی با یک مساله آغاز میگردد. مساله تحقیق موجب ایجاد سؤالهایی در ذهن محقق میشود و به تبیین فرضیه منجر میشود. بنابراین وظیفه اصلی و اساسی هر محقق بررسی و پژوهش برای تأیید یا رد

فرضیه هاست برای پاسخ گویی به سؤالهای تحقیق و نتیجه گیری در خصوص داده های جمع آوری شده در مورد تحقیق ورودی اساس و پایه محقق است و در نهایت محقق بایستی با توجه به داده های گردآوری شده در خصوص رد یا تأیید فرضیه ها و پاسخ گویی به سؤالات بعدی اقدام نماید. اما همان گونه که آشکار و محرز است، داده ها اطلاعات خام و غیر قابل اتکایی میباشند که جهت تبدیل شدن اطلاعات قابل استفاده بایستی تحلیل گردند تا با تبدیل داده ها به اطلاعات بتوان اقدام به تصمیم گیری نمود. (نادری و سیف نراقی، 1374: 75)

2. روش تحقیق

منظور از روش، تحقیق فعالیتهایی است که برای رسیدن به هدف صورت می گیرد تحقیق نیز عبارت است از فعالیتهایی است که در آن پژوهشگر با استفاده از قوانین موجود به واقعیت پی میبرد در هر تحقیق محقق تلاش کند 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 1380: 45)

روش پیمایش: روشی در تحقیق اجتماعی است که فراتر از یک تکنیک خاص در گردآوری اطلاعات است. هر چند معمولاً در آن از پرسشنامه استفاده میشود اما فنون دیگری از قبیل مصاحبه ی ساختمند، مشاهده و تحلیل محتوا... هم به کار میروند.

تحقیق های کاربردی تحقیقاتی است که نظریه ها، قانونمندیها، اصول و فئونی که در تحقیقات پایه تدوین میشوند را برای حل مسایل اجرایی و واقعی به کار میگیرد (خاکی: 1378: 202-212) با توجه به اینکه تحقیق حاضر به جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه ها یا پاسخ به سؤالهای مربوط به وضعیت فعلی می پردازد لذا 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.

3. جامعه آماری

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 اینکه متوجه روابط بین متغیرها صفتها، کنش و واکنش و عوامل تاثیرگذار در جامعه باشد.

هر توده ای میتواند به صورت مجموعه ای از اشیا یا نمودهای یک نواخت بیان شود که در آن صورت به آن یک جامعه آماری گفته میشود. جامعه آماری مانند مجموعه یکی از مفاهیم اولیه بوده که آن را تعریف نمی کنند، بلکه توصیف میشود به این ترتیب به مجموعه ای از اشیا یا نمودهایی که در یک یا چند خاصیت مشترکند میتوان عنوان جامعه آماری داد (صفاری و حقشناس 1384: 51) جامعه آماری این تحقیق 205 نفر است.

4. نمونه، حجم نمونه و روش نمونه گیری

از آنجاکه 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 همگونی با افراد جامعه برخوردار باشد». (حافظ نیا، 1377: 121) حجم نمونه این تحقیق 55 نفر بوده که بر اساس فرمول کوکران و جدول مورگان به دست آمده است

حجم نمونه با توجه به کیفی بودن متغیرها و تخمین حداقل 50% رضایت مندی و اندازه اثر 10% و در نظر گرفتن حدود اطمینان 95% و استفاده از فرمول

$$n = N \left(\frac{z}{2} \right)^2 * p(1 - p)$$

$$(N - 1) d^2 + \left(\frac{z}{2} \right)^2 * p(1 - p)$$

محاسبه می شود

A: احتمال خطای نوع اول؛

اگر $05/0 = Zar^2$ برابر $1/96$ است

P: تخمین نسبت (proportion) صفت مورد نظر

D: خطای قابل قبول در برآورد نسبت مورد نظر

با توجه به فرمول نمونه گیری تعداد حجم نمونه برابر 54 نفر به دست آمد.

ابزارهای گردآوری اطلاعات مورد استفاده در این پژوهش به شرح زیر می باشند

5-1 مطالعات کتابخانه ای

در این پژوهش برای تدوین مبانی نظری ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، از منابع کتابخانه ای شامل کتب اسناد و مدارک مجلات و مقالات موجود، پایان نامه های تحصیلی جستجو در شبکه اینترنت و ... استفاده شده است.

5-2 پرسشنامه

بخش دیگر پژوهش به شکل پیمایشی انجام گرفت که ابزار گردآوری اطلاعات در این مرحله پرسشنامه بود.

پرسشنامه یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده های تحقیق است. پرسشنامه مجموعه ای از سؤال ها (گویه ها) است که پاسخ دهنده با ملاحظه آنها پاسخ لازم را ارائه میدهد این پاسخ داده مورد نیاز پژوهشگر را تشکیل میدهد سؤالهای پرسشنامه را نوعی محرک پاسخ میتوان محسوب کرد از طریق سؤالهای پرسشنامه میتوان، دانش علایق نگرش و عقاید فرد را مورد ارزیابی، قرارداد به تجربیات قبلی وی پی برده و به آن چه در حال حاضر انجام میدهد آگاهی یافت (سرمد و همکاران، 1389: 141).

برای ادبیات تحقیق از روش کتابخانهای و برای آزمون فرضیه ها از پرسشنامه استفاده شده است. در روش کتابخانه ای انواع اطلاعات مکتوب از کتابخانه ها استخراج گردید. در روش میدانی برای جمع آوری اطلاعات در زمینه آزمون فرضیه ها از طریق توزیع پرسشنامه بین پاسخ دهندگان اقدام شد.

6. متغیر مستقل و وابسته

متغیر مستقل متغیری است که بر متغیر وابسته به صورت مثبت یا منفی تاثیر میگذارد (سکاران 1381: 70). متغیر وابسته متغیری است که هدف محقق تشریح یا پیش بینی تغییر پذیری در آن است با تجزیه و تحلیل متغیر وابسته

و شناسایی عوامل مؤثر بر آن میتوان پاسخها یا راه حل هایی برای مساله شناخت (سکاران، 1381: 89)

جدول 3-1 متغیرهای مستقل و وابسته

متغیر وابسته متغیر مستقل

بهره وری نیروی انسانی باورهای اسلامی

7. ابزار سنجش

سؤالات مورد استفاده در پرسشنامه این کتاب از نوع سؤالهای بسته است. مزیت این نوع سؤال استخراج و تجزیه و تحلیل آسان و سریع داده هاست. (روستا و دیگران، 1385 : 141)

در این پرسشنامه از طیف لیکرت استفاده شده است طیف لیکرتیک مقیاس ترتیبی است که از مجموعه ای منظم از گویه ها (عبارات) که به ترتیب خاصی تدوین شده اند ساخته میشود این گویه ها حالات خاصی از پدیده ی مورد اندازه گیری را به صورت گویه هایی که از لحاظ ارزش اندازه گیری دارای وزنها ی مساوی است عرضه می. کند (سرمد و همکارانش 1379 : 154)

پس از آنکه مفاهیم و فرضیه های کتاب به طور کامل شکل گرفتند و نمونه مناسبی انتخاب شد قدم بعدی تهیه ی ابزار تحقیق برای جمع آوری داده هاست. همان طور که پیشتر بیان شد ابزاری که برای گرد آوری داده ها در این پژوهش مورد استفاد قرار میگیرد پرسشنامه است بدین منظور محقق پس از تکمیل و جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای با استفاده از تئوری مرتبط با فرضیه های خود با راهنمایی استاد راهنما به تدوین پرسشنامه های مناسب پرداخته است بدین منظور سؤالات به 2 بخش مجزا تفکیک میشوند

بخش اول : سؤالات بخش اول شامل سؤالات جمعیت شناختی چون (سن، تحصیلات و وضعیت تاهل) از پاسخ دهندگان مورد بررسی و بخشهای بعد در بردارنده سؤالات مربوط به متغیرهای مورد بررسی پژوهش است

بخش دوم : که شامل تنه اصلی سؤالات است که در این پژوهش کارایی و اثر بخشی از طریق پرسشنامه های زیر مورد بررسی قرار میگیرد.

لازم بذکر پرسشنامه های مورد استفاده در این کتاب از نوع نگرش سنجی و براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت جهت تجزیه و تحلیل، طراحی شده اند. براین اساس نحوه ی امتیاز دهی در این مقیاس از گزینه خیلی زیاد تا خیلی کم مخالفم مشخص شده است. مقیاسهای پنج گزینه ای در جدول زیر بیان

شده است.

خیلی زیاد زیاد تا حدودی کم خیلی کم

شکل 3-1: مقیاسهای پنج گزینه ای

جدول 3-2: سوالات پرسشنامه به تفکیک هر فرضیه

مولف ها تعداد سوال شماره سوال

کارایی 18 الی 18

اثر بخشی 12 الی 19 30

جمع 30

8. روایی و پایایی

پیش از اطمینان نهایی به ابزارهای اندازه گیری و بکارگیری درست آن ها در مرحله اصلی جمع آوری داده ها ضرورت دارد که پژوهشگر از طریق علمی اطمینان نسبی لازم را نسبت به روا بودن بکارگیری ابزار مورد نظر و معتبر بودن آن پیدا کند (خاکی، 1387)

8-1. روایی (اعتبار)

مقصود از روایی آن است که آیا ابزار اندازه گیری میتواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه گیری کند یا خیر؟ موضوع روایی از آن جهت اهمیت دارد که اندازه گیری های نامناسب و ناکافی میتواند هر پژوهش علمی را بی ارزش و ناروا سازد

اعتبار انواع گوناگونی دارد مانند

صوری (براساس قضاوت افراد آگاه و مطلع)

محتوایی (توان سنجش میزان وجود اندازه صفت)

ملاکی (اثر بخشی یک ابزار در پیش بینی رفتار یک آزمودنی در یک موقعیت خاص)

سازهای (سنجشگر اجزای متغیر به تناسب سهم هر قسمت در کل ساختار متغیر)

ص: 102

8-1-1 اعتبار محتوا

اعتبار محتوا نوعی اعتبار است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل دهنده یک ابزار اندازه گیری به کار برده میشود به عنوان مثال برای یک آزمون پیشرفت تحصیلی باید اعتبار محتوای آن را مورد نظر قرارداد اعتبار محتوای یک ابزار، اندازه گیری به سؤالیهای تشکیل دهنده آن بستگی دارد اگر سؤالیهای ابزار معرف ویژگیها و مهارتهای ویژه ای باشد که محقق قصد اندازه گیری آنها را داشته باشد آزمون دارای اعتبار محتوا است. برای اطمینان از اعتبار محتوا باید در موقع ساختن ابزار (مانند طراحی پرسشنامه) چنان عمل کرد که سؤالیهای تشکیل دهنده ابزار معرف قسمتهای محتوای انتخاب شده باشد. بنابراین اعتبار محتوا ویژگی ساختاری ابزار است که همزمان با تدوین آزمون در آن تنیده میشود اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین میشود از این رو اعتبار محتوا به قضاوت داوران بستگی دارد.

8-1-2 اعتبار ملاکی

اعتبار ملاکی عبارت است از کارآمدی یک ابزار اندازه گیری در پیش بینی رفتار یک فرد در موقعیتهای خاص برای این منظور عملکرد هر فرد در آزمون با یک ملاک مقایسه می شود به عبارت دیگر اعتبار ملاک یک ابزار اندازه گیری عبارت است از همبستگی بین نمرات آزمون و نمره ملاک اعتبار ملاک بر دو نوع است:

8-1-2-1 اعتبار پیش بین

در اندازه گیریهای روانی-تربیتی اعتبار پیش بین عبارت است از بررسی رابطه نمره های آزمونی که برخی ویژگیها را می سنجد و آن چه ادعای پیش بینی آن را دارد اعتبار پیش بینی میتواند به وسیله رابطه عملکرد در یک آزمون با آزمون ملاک رفتاری به دست آید.

اعتبار همزمان در مواردی به کار میرود که داده های حاصله از دو اندازه گیری در یک زمان در دسترس باشد. در این گونه موارد عملکرد در یک آزمون به عملکرد در آزمون دیگر مرتبط میگردد این فرایند اعتبار همزمان نامیده می شود اعتبار همزمان در مواردی محاسبه میشود که هدف، جانشین کردن یک ابزار اندازه گیری به جای ابزار دیگری باشد این امر بیشتر به علت ملاحظات مربوط به سهولت اجرای آزمون یا جانشین کردن یک آزمون کوتاهتر به جای یک آزمون طولیتر است

8-1-2-3. اعتبار سازه

اعتبار سازه یک ابزار اندازه گیری نمایانگر آن است که ابزار اندازه گیری تا چه اندازه یک سازه یا خصیصه ای را که مبنای نظری دارد می سنجد. در بررسی اعتبار سازه باید به تدوین فرضیه هایی درباره مفاهیم اندازه گیری شده آزمودن این فرضیه ها و محاسبه همبستگی نتایج با اندازه گیری اولیه پرداخت.

لازم به ذکر است که قابلیت اعتماد در یک آزمون می تواند از موقعیتی به موقعیت دیگر و از گروهی به گروه دیگر متفاوت باشد. برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری شیوه های مختلفی به کار برده می شود. از آن جمله میتوان به الف) اجرای دوباره (روش بازآزمایی)، ب) روش موازی (همتا)، ج) روش تصنیف (دو نیمه کردن)، د) روش کودر - ریچاردسون و سایر اشاره کرد.

بر این اساس در این پژوهش با روش تعیین روایی صوری و محتوایی ابزار اندازه گیری، پرسشنامه های تنظیم شده قبل از توزیع بین اعضای نمونه انتخابی، به رؤیت استاد راهنما رسیده و پس از اخذ نقطه نظرات ایشان به منظور مطابقت پرسشنامه های تنظیمی با شرایط جامعه ی مورد مطالعه تلاش گردیده در تنظیم پرسشنامه نهایی روایی صوری و محتوایی سؤالات مطرح شده چه در ظاهر و مقدار شباهت با موضوع و چه از نظر این که سؤالات به طور واقعی معرف قسمتهای محتوایی متغیرهای مورد سنجش باشند، لحاظ گردد.

از جمله تعریف‌هایی که برای قابلیت اعتماد ارائه شده است میتوان به تعریف ارائه شده توسط ایبل و فریسی (1989) اشاره کرد: «همبستگی میان یک مجموعه از نمرات و مجموعه دیگری از نمرات در یک آزمون معادل که به صورت مستقل بر یک گروه آزمودنی به دست آمده است.»

با توجه به این امر معمولاً دامنه ضریب قابلیت از صفر (عدم ارتباط) تا 1+ (ارتباط کامل) است ضریب قابلیت اعتماد نشانگر آن است که تا چه اندازه ابزار اندازه‌گیری ویژگی‌های با ثبات آزمودنی و یا ویژگی‌های متغیر و موقتی وی را می‌سنجد

این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسش‌نامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری میکنند به کار می‌رود. در این گونه، ابزار پاسخ هر سؤال میتواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. برای محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سؤال‌های پرسش‌نامه (یا زیر آزمون) و واریانس کل را محاسبه کرد سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار آلفا را محاسبه کرد

که در آن :

$$a = \text{ضریب آلفای کرونباخ}$$

$$J = \text{تعداد زیر مجموعه سؤالات پرسش‌نامه یا آزمون}$$

$$Sf = \text{واریانس زیر آزمون (زیر مجموعه) } L \text{ ام}$$

$$LS, \text{ مجموع واریانس های تک تک زیر مجموعه ها}$$

$$S \text{ واریانس نمره های کل آزمون یا پرسش نامه}$$

مقدار آلفای کرونباخ بین صفر تا یک متغیر است. هرچه این مقدار به یک نزدیک تر باشد، قابلیت اعتماد (پایایی) مقیاس هم بیشتر است. آلفای کرونباخ

باید حداقل 70٪ باشد (البته برخی هم این مقدار را 50٪ گفته اند) تا قابلیت اعتماد گویه ها کافی باشد.

قابلیت اعتماد پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS25 محاسبه گردید. میزان میانگین آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق به طور کل برابر 0/887 به دست آمد. بنابراین میتوان اطمینان حاصل کرد که سطح دشواری سؤاها، یکسان بوده و ماهیت متغیر اندازه گیری شده نیز به صورتی بوده که استفاده از پرسشنامه را توجیه پذیر مینماید. (سرمد و همکاران، 1387: 170)

آلفای هر یک از متغیرها به تفکیک در جدول ارائه گردیده است.

جدول 3-3 : آلفای کرونباخ

ردیف متغیرهای پژوهش نتایج

کل پرسشنامه 0713

1 کارایی 0776

2 اثر بخشی 0705

با توجه به آنکه معمولاً قابلیت اعتماد فراتر از 0/70 مطلوب است لذا می توان گفت که این آزمون از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است.

ص: 106

9. مراحل انجام تحقیق

مراحل انجام تحقیق به صورت زیر خواهد بود.

مطالعه پیشینه تحقیق (مبانی نظری و تحقیقات انجام شده) و مصاحبه با کارشناسان

تأیید عوامل توسط اساتید و کارشناسان و تدوین پرسش نامه های اولیه

شناسایی و استخراج شاخص ها

توزیع پرسش نامه های اولیه و تأیید روایی آنها با استفاده از نظر کارشناسان

تأیید پایایی پرسش نامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ

توزیع پرسشنامه نهایی

تعریف جامعه و تعیین جم نمونه

تجزیه و تحلیل اطلاعات

نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات مناسب

شکل 3-2. مراحل انجام تحقیق

10. قلمرو موضوعی تحقیق

قلمرو موضوعی مباحث مربوط به تأثیر خداآوری بر افزایش بهره وری نیروی انسانی است که در زمره مباحث منابع انسانی و رفتار سازمانی است.

11. قلمرو زمانی تحقیق

زمان انجام تحقیق سال 1399 است.

12. روش تجزیه و تحلیل داده ها

استفاده از روشهای آماری با توجه به نوع و روش تحقیق و هدف محقق تفاوت میکند و از روشهای ساده و اولیه آماری تا روشهای پیچیده را شامل میشود.

نوع مقیاس اندازه گیری نیز در انتخاب روش آماری مناسب تأثیر دارد. استفاده از روشهای آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی انجام میگیرد.

12-1. آمار توصیفی

از آنجا که آمار توصیفی چکیده و تصویری از داده های مورد مشاهده را با کمک ارقام استاندارد و شکلها ارائه میدهد (خاکی، 1386: 285). در این پژوهش، محقق تلاش نموده داده های جمع آوری شده را با استفاده از شاخصهای آمار، توصیفی خلاصه و طبقه بندی نماید به عبارت دیگر، در تجزیه و تحلیل توصیفی پژوهشگر ابتدا داده های جمع آوری 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. براین اساس مهمترین روشهای توصیفی به کار گرفته شده در کتاب 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.

12-2. آمار استنباطی

از آنجا که افراد در جامعه آماری این پژوهش نظرات خود را در اعلام داشته اند، جهت استخراج و تحلیل داده های پرسشنامه با بهره گیری از نرم افزار کامپیوتری PLS-SPSS و به کارگیری آزمونهای کالموگروف اسمیرنوف (برای بررسی نرمال بودن داده ها) و تحلیل عاملی اکتشافی و مدل سازی معادلات ساختاری اطلاعات مورد نظر تجزیه و تحلیل آماری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش مراحل ذیل رعایت گردید:

1- بازبینی اولیه پس از جمع آوری پرسشنامه ها 2- بازبینی نهایی و کدگذاری پاسخ ها 3- کدگذاری پرسشنامه ها 4- وارد کردن داده ها به رایانه

تجزیه و تحلیل آماری روی داده ها با استفاده از نرم افزارهای اکسل اس پی اس و پی ال اس توجه به نوع تحقیق و نوع متغیرها استفاده از شاخصهای آمار توصیفی و استنباطی

تجزیه و تحلیل داده ها به منظور بررسی صحت و سقم فرضیات برای هر نوع تحقیق از اهمیت خاصی برخوردار است امروزه در بیشتر مطالعاتی که متکی بر اطلاعات جمع آوری شده از موضوع مورد تحقیق است؛ تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی ترین و مهمترین بخشهای تحقیق محسوب می شود. داده های خام با استفاده از فنون آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته پس از پردازش به شکل اطلاعات در اختیار استفاده کنندگان قرار میگیرند به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده ابتدا آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق شامل، جنسیت سطح تحصیلات سن و سنوات کاری ارائه میشود، سپس آمار تحلیلی مطرح می گردد.

در این فصل به منظور پاسخگویی به فرضیات تحقیق از آزمونهای آماری مدل معادله ساختاری استفاده گردیده است جهت تحلیل داده ها نیز از نرم افزار آماری PLS 25SPSS استفاده شده است.

2. آمار توصیفی

در این بخش ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه آماری تشریح میشود. ویژگیهایی که در این بخش مورد تحلیل قرار میگیرند عبارت اند از: وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر جنسیت سن سطح تحصیلات و سمت علمی که هر یک از نقشهای ذیل در پایایی و روایی تحقیق نقش بارز ایفا میکند و برای رسیدن به اهداف تحقیق مؤثر است.

2-1 وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سمت علمی

چگونگی تقسیم بندی افراد پاسخ دهنده یا نمونه آماری تحقیق حاضر از نظر سمت علمی در جدول زیر نشان داده می شود با توجه به جدول مشخص است که 22 درصد افراد دانشجو، 9/16 درصد پژوهشگر و بقیه استاد بوده اند.

جدول 1-4: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب جنسیت

پست علمی

Cumulative Percent Valid Percent Percent Frequency

Valid دانشجو 13 22,0 23,6

پژوهشگر 10 16,9 23,6

استاد 23 54,2 100,0

Total 55 93,2 100,0

System Missing 4 6,8

Total 59 100,0

ص: 112

سمت علمی

استاد 54.2

پژوهشگر 16.9

دانشجو 22.2

شکل 4-1: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب سمت علمی

2-2. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات

نتایج تحلیل آمار توصیفی افراد پاسخ دهنده از نظر میزان تحصیلات در جدول زیر نشان داده شده است از کل پاسخگویان 16/9 درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و 76/3 درصد دارای تحصیلات دکتری بوده اند.

جدول 4-2: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب تحصیلات

تحصیلات

Cumulative Percent Valid Percent Percent Frequency

Valid ارشد 10 16,9 18,2 18,2

دکتر 45 76,3 81,8 100,0

Total 55 93,2 100,0

System Missing 4 6,8

Total 59 100,0

ص: 113

تحصیلات

دکتر 76.3

ارشد 16.9

شکل 4-2: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب تحصیلات

3-2. وضعیت افراد پاسخ دهنده از نظر سن

در این تحقیق افراد پاسخ دهنده از نظر سنی به 2 گروه تقسیم شده اند که در جدول و شکل زیر به ترتیب فراوانی افراد پاسخ دهنده از لحاظ سن در هر گروه نشان داده شده است با توجه به این نتایج 1/7 درصد افراد بین 25 تا 30 سال و بقیه بیشتر از 30 سال سن داشته اند.

جدول 4-3: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب سن

سن

Cumulative Percent Valid Percent Percent Frequency

Valid 25-30 1 1,7 1,8 1,8

بیشتر از 30 98,2 91,5 54 100,0

System Missing 4 6,8

Total 59 100,0

ص: 114

شکل 4-3: توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب سن

3. بررسی وضعیت توزیع متغیرها

در این بخش از تحقیق لازم است تا وضعیت نرمال بودن توزیع متغیرها مشخص شود. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تک نمونه ای به مقایسه تابع توزیع تجمعی مشاهده شده با تابع توزیع تجمعی مورد انتظار در یک متغیر ترتیبی میپردازد چنانچه داده ها دارای توزیع نرمال باشند میتوان از آمار پارامتریک استفاده نمود و چنانچه داده ها دارای توزیع نرمال نباشند میتوان از آمار ناپارامتریک استفاده نمود برای انجام این آزمون فرضهای آماری زیر مطرح شده اند:

0H: داده ها دارای توزیع نرمال هستند

1H: داده ها دارای توزیع نرمال نیستند.

چنانچه سطح معناداری متغیرهای تحقیق (Sig) بزرگتر از 0/05 باشد، فرض صفر تأیید و ادعای نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق پذیرفته میشود.

جدول 44: سطوح معنی داری آزمون کولموگروف اسمیرنف برای متغیرهای تحقیق

وضعیت نرمالیته سطح معنی داری (Sig) متغیر

غیر نرمال 0,000 بهره وری

غیر نرمال 0,012 کارایی

غیر نرمال 0,025 اثر بخشی

با توجه به جدول 4-4 سطوح معنی داری همه متغیرها کمتر از 0/05 است. لذا، متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.

4. بررسی کفایت نمونه

در انجام تحلیل عاملی ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا داده های تحقیق قابل تقلیل به چندین عامل پنهانی است یا خیر؟ بدین منظور از دو آزمون KMO و بارتلت استفاده میشود شاخص KMO کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی میکند و از این طریق مشخص می سازد آیا واریانس متغیرهای تحقیق تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عامل های پنهانی و اساسی است یا خیر این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشان میدهد داده های اندازه نمونه مناسب است میتوان سه طیف را برای این نوسان تعریف کرد و برای هر مورد تصمیم به انجام یا عدم انجام تحلیل عاملی گرفت

- مقادیر 0/49 و کمتر: انجام تحلیل عاملی پیشنهاد نمی شود.

- مقادیر 0/50 تا 0/69: انجام تحلیل عاملی در صورت اصلاحات داده ها پیشنهاد میشود

- مقادیر 0/70 و بالاتر: انجام تحلیل عاملی پیشنهاد میشود.

آزمون بارتلت بررسی میکند چه هنگام ماتریس همبستگی از نظر ریاضی شناخته شده (ماتریس همانی و واحد) است. اگر سطح معنی داری آزمون بارتلت کوچکتر از 5 درصد باشد تحلیل عاملی برای شناسایی مدل عاملی مناسب است زیرا فرض یکه بودن ماتریس همبستگی رد میشود. یعنی ارتباط معنی داری بین متغیرها وجود داشته و امکان کشف ساختار از داده ها ممکن است.

جدول 4 - 5 مقدار KMO، مقدار آماره، بار تلت درجه آزادی و sig آزمون بار تلت را نشان میدهد از آنجایی که مقدار شاخص KMO برابر 0/769 (بالای 0/7) است تعداد نمونه برای تحلیل عاملی و تحلیل مسیر با مدل معادلات ساختاری کافی است. همچنین مقدار sig آزمون بار تلت کوچکتر از 5 درصد است که نشان میدهد ارتباط معنی داری بین متغیرها وجود دارد و تحلیل عاملی برای شناسایی مدل ساختاری مناسب است.

جدول 4-5: شاخص KMO و آزمون بار تلت برای بررسی کفایت نمونه

مقدار KMO آماره آزمون بار تلت درجه آزادی سطح معنی داری

0,000 546 3425650 0/769

Communalities

مقادیر اولیه بارهای عاملی

رابطه خداباوری و کارایی نیروی انسانی 812 1,000

رابطه باوربه توحید ذاتی و روابط حسنه بین کارمندان 817 1,000

رابطه باور به توحید افعالی و نظم کاری بین کارمندان 774 1,000

رابطه باور به توحید عبادی و کنترل مصرف 656 1,000

رابطه باور به توحید صفاتی و کارایی نیروی انسانی 715 1,000

رابطه خداباوری و جوسالم کاری بین کارمندان 791 1,000

رابطه باور به توحید عبادی و کارایی نیروی انسانی 663 1,000

رابطه عدالت باوری و کارایی نیروی انسانی 758 1,000

رابطه باور به عدالت تکوینی و نظم کاری بین کارمندان 813 1,000

رابطه باور به عدالت تشریحی و روابط حسنه بین کارمندان 771 1,000

رابطه عدالت باوری و جوسالم کاری بین کارمندان 735 1,000

رابطه باور به عدالت جزایی و کارایی نیروی انسانی 586 1,000

رابطه عدالت باوری و کنترل مصرف 879 1,000

رابطهٔ معاد باوری و کارایی نیروی انسانی 757 1,000

رابطهٔ باور به معاد جسمانی و نظم کاری بین کارمندان 703 1,000

رابطهٔ باور به معاد روحانی و روابط حسنه بین کارمندان 795 1,000

رابطهٔ باور به حسابرسی قیامت و کنترل مصرف 799 1,000

رابطهٔ معاد باوری و جو سالم کاری بین کارمندان 683

رابطهٔ خدا باوری و اثر بخشی نیروی انسانی 835 1,000

ص: 117

رابطه باور به توحید داتی و هدفگذاری سازمانی 806 1,000

رابطه باور به توحید افعالی و اولویت دادن به اهداف سازمانی 768 1,000

رابطه باور به توحید عبادی و تعهد سازمانی 656 1,000

رابطه عدالت باوری و اثر بخشی نیروی انسانی 735 1,000

رابطه باور به عدالت تکوینی و هدفگذاری سازمانی 797 1,000

رابطه باور به عدالت تشریحی و اولویت دادن به اهداف سازمانی 868 1,000

رابطه باور به عدالت جزایی و تعهد سازمانی 759 1,000

رابطه معاد باوری و اثر بخشی نیروی انسانی 769 1,000

رابطه باور به معاد جسمانی و هدفگذاری سازمانی 780 1,000

رابطه باور به معاد روحانی و اولویت دادن به اهداف سازمانی 708 1,000

رابطه باور به حسابرسی قیامت و تعهد سازمانی 807 1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

5. مدل سازی معادلات ساختاری

در مدل‌های اندازه‌گیری همواره دو سؤال مطرح است. اول این که آیا شاخص‌ها یا معرف‌ها یا متغیرهای قابل مشاهده به کار رفته در مدل همان چیزی را اندازه می‌گیرند که مدنظر محقق است؟ این سؤال ناظر بر اعتبار یا روایی معرف‌ها یا متغیرهای آشکار و قابل اندازه‌گیری است سؤال دوم ناظر به این مساله است که متغیرهای آشکار با چه دقتی متغیر نهفته مورد نظر در تحقیق را اندازه‌گیری میکنند؟ این سؤال اعتبار و پایایی متغیرهای آشکار را نشان میدهد که برای سنجش متغیرهای نهفته به کار رفته اند.

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 مدل سازی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling \$ SEM) که یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل چند متغیره 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 فرضیه ها از تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی استفاده شده است تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی تکنیکی چند متغیره است که متغیرهای مکنون غیر قابل 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 داده ها و حجم بزرگ نمونه ندارد همچنین در مواردی که سازه ها توسط شاخصهای تکوینی سنجیده میشوند حداقل مربعات جزئی روش مناسبتری برای تجزیه و تحلیل داده ها است.

6. مدل تحلیل مسیر

در روش شناسی مدل معادلات ساختاری ابتدا به ساکن لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود نشانگرهای انتخاب شده برای اندازه گیری سازه های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. یعنی آیا سؤالات برای اندازه گیری متغیرها درست انتخاب شده اند یا خیر؟ برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده می شود به این شکل که بار عاملی هر نشانگر با سازه خود دارای مقدار t معنی دار در سطح خطای 5 درصد باشد یعنی مقدار آن خارج از بازه $1/96$ و $1/96$ باشد، همچنین بار عاملی هر نشانگر با سازه خود بالاتر از $0/50$ باشد (در این صورت این متغیر حداقل 25 درصد از واریانس متغیر پنهان را اندازه گیری کرده است) آنگاه این نشانگر از دقت لازم برای اندازه گیری آن سازه یا صفت مکنون برخوردار است (نانالی و برنستین، 1994: 78).

بدین منظور تحلیل عاملی تأییدی بر روی گویه های پرسشنامه صورت گرفت تمامی سؤالات دارای بار عاملی بالای $0/5$ و مقادیر معناداری بالای $1/96$ هستند و دقیقاً متغیرهای پیشینی شده در پرسشنامه را اندازه گیری میکنند. در ادامه مدل اندازه گیری متغیرهای تحقیق را در دو حالت معناداری و ضرایب استاندارد مشاهده مینمایید

H_0 = مقادیر معنی داری بیشتر از $1/96$ نیستند

H_1 = مقادیر معنی داری بیشتر از $1/96$ هستند.

شکل 4-4: مدل تحلیل مسیر فرعی در حالت معنی داری

ص: 120

شکل 4-5: مدل تحلیل مسیر فرعی در حالت ضرایب استاندارد

در شکل بالا منظور از شاخصهای q1 تا q30، سؤالات پرسشنامه می باشند.

ص: 121

نام گذاری گویه ها

رابطه خدا باوری و کارایی نیروی انسانی Q1

رابطه باور به توحید ذاتی و روابط حسنه بین کارمندان Q2

رابطه باور به توحید افعالی و نظم کاری بین کارمندان Q3

رابطه باور به توحید عبادی و کنترل مصرف Q4

رابطه باور به توحید صفاتی و کارایی نیروی انسانی Q5

رابطه خدا باوری و جو سالم کاری بین کارمندان Q6

رابطه باور به توحید عبادی و کارایی نیروی انسانی Q7

رابطه عدالت باوری و کارایی نیروی انسانی Q8

رابطه باور به عدالت تکوینی و نظم کاری بین کارمندان Q9

رابطه باور به عدالت تشریحی و روابط حسنه بین کارمندان Q10

رابطه عدالت باوری و جو سالم کاری بین کارمندان Q11

رابطه باور به عدالت جزایی و کارایی نیروی انسانی Q12

رابطه عدالت باوری و کنترل مصرف Q13

رابطه معاد باوری و کارایی نیروی انسانی Q14

رابطه باور به معاد جسمانی و نظم کاری بین کارمندان Q15

رابطه باور به معاد روحانی و روابط حسنه بین کارمندان Q16

رابطه باور به حسابرسی قیامت و کنترل مصرف Q17

رابطه معاد باوری و جو سالم کاری بین کارمندان Q18

رابطه خدا باوری و اثر بخشی نیروی انسانی Q19

رابطه باور به توحید ذاتی و هدف گذاری سازمانی Q20

رابطه باور به توحید افعالی و اولویت دادن به اهداف سازمانی Q21

رابطه باور به توحید عبادی و تعهد سازمانی Q22

رابطه عدالت باوری و اثربخشی نیروی انسانی Q23

رابطه باور به عدالت تکوینی و هدفگذاری سازمانی Q24

رابطه باور به عدالت تشریحی و اولویت دادن به اهداف سازمانی Q25

رابطه باور به عدالت جزایی و تعهد سازمانی Q26

رابطه معادباوری و اثربخشی نیروی انسانی Q27

رابطه باور به معاد جسمانی و هدفگذاری سازمانی Q28

رابطه باور به معاد روحانی و اولویت دادن به اهداف سازمانی Q29

رابطه باور به حسابرسی قیامت و تعهد سازمانی Q30

ص: 122

شکل 4-6: مدل تحلیل مسیر اصلی در حالت مقادیر معنی داری

شکل 4-7 مدل تحلیل مسیر اصلی در حالت ضرایب استاندارد

برای بررسی برازش مدل در حداقل مربعات جزئی از معیار کیفیت جهانی که توسط آماتو و همکاران در سال 2004 مطرح شد، استفاده میکنیم.

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

Communality میانگین اشتراک هر متغیر است و کیفیت مدل بیرونی را میسنجد R^2 میانگین ضرایب تعیین مربوط به هر متغیر پنهان درونزا است و کیفیت مدل درونی را میسنجد و برای هر متغیر درونزا بر طبق متغیرهای پنهانی که آنرا توضیح میدهند محاسبه میشود سه مقدار 0/01، 0/25 و 0/36 را به عنوان مقادیر، ضعیف متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزلس \$Wetzels\$ و همکاران، 2009، 146).

متغیر R2 Communality

کارایی 0,635 0,70

بهره وری 0,828 0,78

اثر بخشی 0,828 0,69

باورهای اسلامی 0,75

شاخص نیکویی برازش $GoF = 0,54$

همان طور که در جدول 4-6 مشاهده مینمایید مقدار شاخص نیکویی برازش معادل 0/54 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 آماری صد در صد قابل اتکا دانست. همچنین معیار R2 یا ضریب تعیین نشان از تأثیری دارد که متغیرهای برونزا بر یک متغیر درونزا دارند این معیار فقط برای سازه های درونزا محاسبه میشود و در مورد سازه های برونزا مقدار آن برابر صفر است هر چه مقدار ضریب تعیین یک بیشتر، باشد نشان از برازش بهتر مدل. دارد سه مقدار 0/19، 0/33 و 0/67 به عنوان ملاک برای مقادیر، ضعیف متوسط و قوی معرفی شده است.. (چین 1998، 128\$ Chin)

بر اساس مدل به دست آمده از آزمون فرضیات تحقیق، به بررسی تأیید یا رد فرضیات میپردازیم برای تأیید یا رد فرضیات از ضریب معنی داری (آماره t) استفاده میکنیم چنانچه آماره t بیشتر از 1/96 یا کمتر از -1/96- (در سطح خطای 5 درصد) باشد فرضیه تأیید شده و رابطه معناداری بین دو متغیر پنهان حاصل میشود

جدول: 4-7: نتایج تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی برای فرضیات سؤالات

سؤالات اصلی و فرعی ضرایب مسیر مقدار معناداری آزمون فرضیه

باورهای اسلامی چه تأثیر بر افزایش کارایی نیروی انسانی دارد 4,988 0,765 تایید

باورهای اسلامی چه تأثیر بر افزایش اثربخشی نیروی انسانی دارد 11,063 0,797 تایید

باورهای اسلامی چه تأثیر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دارد 2,221 0,91 تایید

در ادامه فرضیات تحقیق به تفکیک مورد بررسی قرار می‌گیرند.

7. سؤال اصلی تحقیق

باورهای اسلامی تأثیر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دارد؟

بر اساس نتایج محاسبات جدول 4-7 ضریب مسیر برابر 0/91 بوده و دارای مقدار t معادل 2 / 221 است مقدار t برای این پارامتر بیشتر از 1/96 محاسبه شده است لذا فرض صفر با 95 درصد اطمینان رد میشود یعنی بین باورهای اسلامی و افزایش بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد.

7-1. بررسی سؤالات فرعی تحقیق

سؤال اول: باورهای اسلامی چه تأثیری بر افزایش کارایی نیروی انسانی دارد؟

بر اساس نتایج محاسبات جدول 4-7 ضریب مسیر برابر 0/765 بوده و دارای مقدار t معادل 4/988 است مقدار t برای این پارامتر بیشتر از 1/96 محاسبه شده است لذا فرض صفر با 95 درصد اطمینان رد میشود یعنی بین باورهای اسلامی و افزایش کارایی رابطه معناداری وجود دارد.

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

بر اساس نتایج محاسبات جدول 4-7 ضریب مسیر برابر 0/797 بوده و دارای مقدار t معادل 11/063 است مقدار t برای این پارامتر بیشتر از 1/96 محاسبه شده است لذا فرض صفر با 95 درصد اطمینان رد میشود یعنی بین باورهای اسلامی و افزایش اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد.

1. مقدمه

در این فصل به بررسی یافته‌های تحقیق می‌پردازیم. اگر چه نتایج کلی تحقیق در فصل قبل در یافته‌های توصیفی به آن اشاره شد اصولاً هدف از هر تحقیقی دسترسی به نتایجی است که منجر به روشن شدن حقایق برای محقق می‌گردد با روشن شدن، حقایق به رد یا اثبات فرضیه‌های تحقیق پرداخته تا دیگران بتوانند از آن بهره بگیرند در کتاب، حاضر آزمون دو فرضیه مدنظر بوده است که با جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه و محاسبه، به نتایجی دست یافته ایم که در ادامه واضح خواهد شد.

همان طوری که مشاهده شد در فصل چهارم تحقیق هر کدام از فرضیات مورد بررسی قرار گرفته و در این فصل ابتدا به یافته‌های حاصل از تحقیق اشاره و سپس در مورد آنها بحث گردیده است در ادامه نتیجه گیری و سرانجام بر اساس تحقیق به عمل آمده به محدودیتها و پیشنهادات در حد توان ارائه می‌گردد.

2. بررسی فرضیه اصلی تحقیق

نتایج فرضیه اصلی تحقیق نشان می‌دهد که بین باورهای اسلامی و افزایش

بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد هر قدر پای بندی بر باورهای اسلامی در سازمان در نظر گرفته شود گراف بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد. نهادینه شدن باورهای اسلامی در سازمانها منجر به رشد و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان میگردد که سازمان را به اهدافش نزدیک ساخته و از طرف دیگر سرمایه فعال و کارای نیروی انسانی را با پیاده کردن و نهادینه ساختن باورهای اسلامی و ارزشهای آن به دست می‌آورد. چنانچه در فصول قبلی این تحقیق تذکر رفته که مهمترین سرمایه یک سازمان نیروی انسانی سازمانها است

3. بررسی فرضیههای فرعی تحقیق

3-1. بررسی فرضیه فرعی اول

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 معنی دار وجود دارد.

بر اساس نتایج محاسبات ضریب مسیر برابر 0/765 بوده و دارای مقدار t معادل 4/988 است مقدار t برای این پارامتر بیشتر از 1/96 محاسبه شده است. لذا فرض صفر با 95 درصد اطمینان رد میشود یعنی بین باورهای اسلامی و افزایش کارایی رابطه معناداری 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. به عبارت دیگر چون باورهای اسلامی در سازمانها باعث افزایش کارایی نیروی انسانی می‌گردد بنابراین منطقی است که بین باورهای اسلامی و افزایش کارایی نیروی انسانی رابطه مستقیم وجود دارد. اگر باورهای اسلامی در فرهنگ سازمانی نهادینه شود تأثیر بیشتری بر کارآمدی و کارایی نیروی انسانی سازمانها داشته و باعث ارتقا کمیت کاری نیروی انسانی سازمانها می‌شود که در مجموع باعث شکوفایی سازمانها و موفقیت در اهداف سازمان می‌گردد

لذا به مدیران سازمانها پیشنهاد میشود که باورها و ارزشهای اسلامی را در سازمان جدی گرفته و اصول و قوانین جو سازمانی و فرهنگ سازمان را مطابق آن عیار کنند تا باعث افزایش کارایی نیروی انسانی در فعالیتهای کاری آنها گردد و نتایج مطلوب برای سازمانها به ارمغان آورد

3-2. بررسی فرضیه فرعی دوم

بین باورهای اسلامی و افزایش اثر بخشی نیروی انسانی رابطه معنی داری وجود دارد.

نتایج تحقیق نشان میدهد که بین باورهای اسلامی و افزایش اثر بخشی نیروی انسانی رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد در خصوص تفسیر نتیجه به دست آمده با توجه به اینکه بر اساس نتایج محاسبات ضریب مسیر برابر $0/797$ بوده و دارای مقدار t معادل $11/063$ است. مقدار t برای این پارامتر بیشتر از $1/96$ محاسبه شده است. لذا فرض صفر با 95 درصد اطمینان رد میشود. یعنی بین باورهای اسلامی و افزایش اثر بخشی رابطه معناداری وجود دارد.

هر قدر توجه به باورهای اسلامی در سازمان افزایش یابد، تأثیر بیشتری بر اثر بخشی نیروی انسانی داشته و باعث رشد کیفیت کاری کارمندان گردیده و در مجموع اهداف سازمان تأمین میشود برای مدیران سازمانها پیشنهاد میگردد که باورهای اسلامی و ارزشهای آن را در سازمانها مورد توجه جدی قرار دهد تا باعث افزایش اثر بخشی مطلوب کاری نیروی انسانی در سازمان گردد.

چنانچه نتایج تحقیق نشان میدهد که باورهای اسلامی در افزایش بهره وری نیروی انسانی نقش بارزی ایفا میکند

4. محدودیتهای تحقیق

از آنجایی که به طور معمول طرحها و برنامه ریزی های تحقیقی در محدوده تطبیق و واقعیت دچار یک سلسله محدودیتهای ناخواسته و معمول میگردد در تحقیق حاضر نیز درگیر این محدودیتهای گردیده است. محدودیت های که در جریان تدوین این تحقیق محقق با آن مواجه بود عبارت اند از:

کمبود منابع و ابزار در محیط تحقیق بدلیل تازه بودن موضوع.

محدودیت زمانی که باعث میشود تحقیق به طور گسترده جامعه مورد تحقیق

کم کاری و مشکلات در پر کردن پرسشنامه توسط محققین که شامل نمونه آماری این تحقیق بودند

شیوع بیماری کرونا که محدودیتهای سختی و ناخواسته را فراروی محقق به وجود آورد.

5. پیشنهادات

هر اثری با توجه به این که آثار مثبتی از خودش در سازمان و جامعه میگذارد در عین حال خالی از عیب و نقص هم نیست در میان آثار به جامانده از نویسندگان، زبردست آثار کامل و عاری از عیب و نقص کم داریم این اثر نیز خالی از نقص نخواهد بود.

با وجود کم و کاستی های که اساساً وجود دارد میتوان ادعا کرد، که این تحقیق توانسته است راه را برای نویسندگان و قلم به دستان باز کند، تا نویسندگان و، محققان در این مورد تحقیقات بیشتر و کاملتری را ارائه نمایند

از این رو پیشنهادهای ذیل در راستای تکمیل این تحقیق ارائه میگردد

1- نقش باورهای اسلامی در کیفیت خدمات سازمان

2- نقش باورهای اسلامی در فرهنگ سازمانی

3- نقش باورهای اسلامی در مسئولیت پذیری سازمانها

4- نقش باورهای اسلامی مدیریت و رهبری سازمانها

5- تبیین باورهای اسلامی از منظر قرآن

قرآن کریم ترجمه فولادوند و مکارم شیرازی

نهج البلاغه (1387)، ترجمه محمد دشتی، قم، ناشر: انتشارات سادات، رضوی چاپ اول

1. آرمسترانگ، مایکل (1381) مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه: سید محمد اعرابی و داود، ایزدی، تهران دفتر پژوهش های فرهنگی چاپ اول.
2. آرای جوجی (1380) برتری سازمانی و فرهنگ بهره‌وری ترجمه: گروه مترجمان، تهران، انتشارات: کارآفرینان بصیر.
3. آذربایجان مسعود و دیگران (1382) روانشناسی اجتماعی بانگرش به منابع اسلامی تهران انتشارات سمت.
4. اتو کلاین برگ (1368) روان شناسی، اجتماعی ترجمه: علی محمد کاردان، تهران نشر، اندیشه چاپ هشتم
5. ابن منظور، محمد بن مکرم (1414 هـ)، لسان العرب، بیروت لبنان، انتشارات دار صادر، چاپ سوم
6. اوما، سکاران (1381)، روشهای تحقیق در مدیریت نشر مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی
7. ابراهیم انیس و دیگران (بی تا) المعجم الوسیط استانبول ترکیا، انتشارات المكتبة الاسلامیه
8. ابوترابیان محمدرضا (1382) پرورش نسل خلاق در ایران تهران انتشارات مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان چاپ اول.
9. ابطحی سیدحسین و، کاظمی بابک (1383) بهره‌وری، تهران: ناشر مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی
10. اقتداری علیمحمد (1384)، سازمان و، مدیریت، تهران ناشر: انتشارات

11. الوانی مهدی (1385)، مدیریت، عمومی، تهران، ناشر: انتشارات نشرنی چاپ بیست و هفتم
12. بازرگان عباس (1389)، مقدمه ای بر روشهای تحقیق کیفی و آمیخته، تهران: ناشر انتشارات دیدار، چاپ دوم
13. بابایی، عبدالله (1372) ارتباط ارزش های، انسانی، تهران، انتشارات دستان
14. برومند، زهرا (1387)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران ناشر: پیام نور چاپ شانزدهم
15. بابائیان علی و حسین عزیزاده علی محمد مهموئی (1387)، مدیریت بهره وری نیروی انسانی، تهران: ناشر نوآوران، شریف، چاپ اول.
16. بزاز جزایری سیداحمد ارزیابی عملکرد منابع انسانی چاپ اول، تهران ناشر: انتشارات آبیژ
17. پیروز، علی آقا و دیگران (1385)، مدیریت در اسلام، قم، ناشر: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه چاپ چهارم
18. پیرایش، رضا (1387) مدیریت بهره وری، زنجان ناشر: دانشگاه زنجان چاپ اول.
19. پروکوپنکو، جوزف (1379) مدیریت، بهره وری ترجمه محمدرضا، ابراهیمی، تهران ناشر: مهر، چاپ دوم.
20. تقوی، دامغانی (1386)، نگرشی بر مدیریت، اسلامی تهران ناشر سازمان تبلیغات اسلامی شرکت چاپ و نشر بین الملل چاپ هفتم.
21. توردال دی (1371) ایجاد تغییر مداوم ترجمه رمضانعلی رویایی مجموعه مقالات، بهره وری، تهران، ناشر آزادی اسلامی
22. جاناناتان، اچ ترنر (1378) مفاهیم و کاربردهای جامعه شناسی، ترجمه: محمد فولادی و، امینی تهران ناشر دانشگاه تهران چاپ سوم
23. جمعی از نویسندگان (1385)، فرهنگ شیعه (کلام)، قم، ناشر: انتشارات زمزم، هدایت تهیه: کنند پژوهشگاه تحقیقات اسلامی، چاپ اول
24. جوادین سید رضا (1395) مبانی سازمان و، مدیریت، تهران انتشارات نگاه دانش چاپ نهم
25. جوادین سیدرضا (1393) مدیریت رفتار سازمانی تهران ناشر: انتشارات

26. جمعی از علماء و دانشمندان (1375)، نگرشی بر مدیریت در اسلام (مجموعه مقالات ارائه شده در چهارمین سیمینار بین المللی مدیریت اسلامی)، تهران، ناشر: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم.
27. حسنی علی ظفر (1393) مدیریت نیروی انسانی در منابع اسلامی پایان نامه کارشناسی رشته معارف اسلامی و مدیریت دفاع ش. مؤسسه آموزش عالی علوم انسانی
28. حق شناس صفاری (1384) روش تحقیق میدانی راهنمای عملی تحقیق در تعلیم و تربیت و علوم اجتماعی / نویسندگان کلر تیلور، مین ویلکی جودیت باسر؛ مترجمین محسن، نیازی عباس زارعی / تهران ناش پندار. پارس
29. حافظ نیا محمدرضا (1377) مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی ویرایش غلامعلی سرمد / تهران ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
30. خداپناهی، محمد کریم (1384)، انگیزش و هیجان، تهران، ناشر: سمت، چاپ ششم
31. خلیلی شورینی سیاوش (1388) روش های تحقیق در علوم انسانی، بیجا، ناشر انتشارات یادواره، کتاب چاپ ششم
32. خاکی، غلام رضا (1377) آشنایی با مدیریت بهره وری- تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، تهران ناشر سایه چاپ دوم
33. خسروانیان حمیدرضا و دیگران (1392)، دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی سال 21، شماره 1، بهار و تابستان
34. خاکی، غلامرضا (1386)، روش تحقیق در مدیریت تهران دانشگاه آزاد اسلامی مرکز انتشارات علمی بازتاب
35. خاکی، غلامرضا (1378)، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی تهران وزارت فرهنگ و آموزش عالی مرکز تحقیقات علمی کشور ناشر: کانون انتشاراتی درایت چاپ اول
36. خمینی روح الله (1387)، صحیفه، نور، تهران ناشر: انتشارات مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام
37. داعی نژاد سید محمد علی (1385) ایمان و آزادی تهران ناشر: انتشارات

38. دانا یفرد، حسن سیدمهدی الوانی عادلآذر (1383)، روش شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکرد، جامع، تهران ناشر: انتشارات صفار-اشراقی چاپ اول. دهخدا، علی اکبر (1373)، فرهنگ دهخدا بی جا، بی نا
39. دهنوی، حسین (1376)، روش تحقیق، قم: ناشر انتشارات نشر معروف چاپ اول.
40. رایینز استیفن (1369)، مبانی رفتار سازمانی ترجمه: دکتر قاسم کیبیری، تهران: ناشر مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی چاپ اول
41. رایینز استیفن (1385)، تئوری سازمان (ساختار طراحی و کاربردها)، ترجمه سید مهدی الوانی-حسن دانایی، فرد، تهران انتشارات صفار اشراقی چاپ چهاردهم.
42. رضائیان علی (1387)، مبانی سازمان و مدیریت تهران انتشارات سمت چاپ یازدهم.
43. رضائیان، علی مبانی سازمان و، مدیریت، تهران انتشارات سمت چاپ هفتم.
44. رضائیان علی (1387)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، ناشر: انتشارات سمت چاپ نهم.
45. رضوانی حمید رضا (1390)، روش تحقیق در مدیریت تهران ناشر: انتشارات مؤسسه کتاب مهربان، نشر چاپ اول
46. روستا، هادی (1379)، پژوهشی روشمند: آشنایی با مقدمات پژوهش، تهران ناشر کتاب باز
47. راغب اصفهانی حسین بن محمد (1412ه ق) مفردات ألفاظ القرآن، بیروت، لبنان، ناشر دارالشمیة محقق صفوان عدنان داوودی چاپ اول
48. رضائیان علی (1379) مدیریت رفتار سازمانی، تهران انتشارات سمت.
49. رایینز استیفن (1376) مبانی رفتار سازمانی ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی تهران
50. رضائی نادر (1386)، مقدمه ای بر مدیریت بهره وری، تهران ناشر: اوحدی، چاپ اول
51. زارعی متین حسین (1393) مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران

52. زاهدی شمس سادات (1377) بررسی تطبیقی تشکلهای کارگری و کارفرمایی، تهران ناشر مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
53. سجادی، سید جعفر (1373)، فرهنگ معارف اسلامی تهران ناشر: انتشارات کوش چاپ سوم
54. سبحانی، جعفر (1382) رمز پیروزی مردان بزرگ، قم، ناشر: انتشارات نسل جوان چاپ بیستم
55. سعادت، اسفندیار (1386) مدیریت منابع انسانی، تهران ناشر: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، چاپ سیزدهم
56. سو، ویکس و اسکات بیگری (1384) منابع انسانی الکترونیک مترجم: عباس نوری، زاده، تهران ناشر: سازمان مدیریت صنعتی چاپ اول
57. سیاح احمد المنجد (1380)، فرهنگ بزرگ جامع نوین ترجمه المنجد (عربی به فارسی) تهران بی نا چاپ سوم
58. ساعتچی، محمود (1382)، روانشناسی بهره‌وری - ابعاد کاربردی روانشناسی کار و روانشناسی صنعتی، تهران ناشر: ویرایش چاپ چهارم
59. سید جوادین سید رضا (1378) برنامه ریزی نیروی انسانی تهران ناشر: دانشگاه تهران
60. شمس ناصر (1378) طراحی و تبیین شاخص‌های بهره‌وری در دانشگاه‌ها ناشر امیر کبیر چاپ اول
61. سازگارا، پروین (1377)، نگاهی به جامعه‌شناسی با تأکید بر فرهنگ، تهران نشر کویر
62. ساعتچی محمود (1393) روانشناسی بهره‌وری راهبردی تهران ناشر: ویرایش چاپ هشتم
63. شرکت هیوز (1377) بررسی جامع روش‌های ارزیابی و بهبود بهره‌وری ترجمه علیرضا بوشهری و عقیل ملکی، فر، تهران ناشر: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی
64. شیخ صدوق، محمد بن بابویه (1389)، التوحید
65. شریف الرضی، محمد بن حسین (1414ق)، نهج البلاغة (للصباحی صالح) قم، ناشر: انتشارات
66. هجرت محقق و مصحح فیض الاسلام، چاپ اول.

67. صداقت، محمد عارف (1395)، شیوه های پرورش خلاقیت با تأکید بر دانش آموزان ابتدایی افغانستان، قم: ناشر مرکز بین المللی ترجمه و نشر المصطفی (صلی الله علیه و اله)، چاپ اول.
68. صمدی علی رضا و، شیروانی بهمن (1377) مفهوم بهره وری و راهای ارتقاء بهره وری نیروی انسانی مجله فرهنگ و تعاون شماره 9
69. صفاری مهدی و حق شناس، فریده (1384)، آمار و احتمال در مدیریت و، اقتصاد ناشر: آوای. نور طباطبایی محمد حسین (1374)، ترجمه تفسیر المیزان، مترجم، موسوی محمد باقر، قم، ناشر: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی چاپ پنجم
70. طاهری شهنام (1385) بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها، تهران ناشر، دهستان چاپ
71. دوازدهم
72. طباطبائی، سید محمد حسین (1386)، المیزان فی تفسیر القرآن، ترجمه: سید محمد باقر موسوی
73. همدانی، قم، انتشارات: اسلامی
74. طباطبایی محمد حسین، (1379) «توحید شهودی از منظر امام خمینی» قم، انتشارات وابسته
75. به جامعه مدرسین
76. طوسی، محمد بن حسن (بی تا) الاقتصاد فیما يتعلق بالاعتقاد، بیروت ناشر انتشارات
77. دار البضاء.
78. طریحی، فخرالدین (1408ق) مجمع البحرین بیجا، ناشر: مکتبه نشر الثقافة الاسلامی.
79. عمید حسن (1386)، فرهنگ عمید دو، جلدی تهران، انتشارات امیر کبیر، چاپ بیست و هفتم
80. علم الهدی الشریف المرتضی (1431ق)، الذخیره فی علم الکلام، قم، ناشر: مؤسسه النشر الاسلامی محقق: السید الاحمد الحسینی چاپ سوم.
81. فعالی محمد تقی (1377)، درآمدی بر معرفت شناسی معاصر و دینی، قم نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها، معاونت امور اساتید

82. قاسمی بهروز (1382)، تئوریهای رفتار سازمانی تهران ناشر: انتشارات، هیأت چاپ اول
83. قلی، پور آرین، (1393) مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران: انتشارات سمت چاپ ششم
84. قلیپور رحمت الله و ماریا حمیدیان (1388)، استخدام و بهره‌وری نیروی انسانی در ایران، تهران ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.
85. قلی پور آرین (1386) مدیریت رفتار سازمانی تهران، انتشارات سمت.
86. کاظمی علی (1381)، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن تهران ناشر: انتشارات نیل، آب چاپ اول کیا کجوری داود و کیا کجوری کریم (1393)، مبانی نظری و عملی پژوهش در، مدیریت، تهران، ناشر: انتشارات مؤسسه کتاب مهربان نشر چاپ دوم
87. مکارم شیرازی ناصر (1373)، ترجمه قرآن (مکارم) 1 جلد، ناشر: انتشارات دفتر مطالعات
88. تاریخ و معارف اسلامی، قم، چاپ دوم
89. مکارم شیرازی ناصر (1374) تفسیر، نمونه، تهران، ناشر: دار الکتب الإسلامية، چاپ اول
90. کاظمی سید عباس (1381) بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمانها تهران انتشارات
91. سمت چاپ اول.
92. کرباسیان مهدی (1374)، نقش بیمه و تأمین اجتماعی در افزایش بهره‌وری، ملی مجموعه سخنرانیهای سیمینار بهره‌وری سازمان ملی بهره‌وری
93. کاپلستون فردریک (1386) تاریخ فلسفه ترجمه: سید جلال الدین مجتبوی، تهران، ناشر: مؤسسه علمی و فرهنگی
94. کریمی (1379)، توحید از دیدگاه آیات و روایات بی جایی نا.
95. گای ماتیو و سیمز دوریس (1388)، توسعه استعدادهای کاربردی مدیریت و برنامه‌ریزی
96. جانشین، پروری، تهران، ترجمه: نسرين جزئی انتشارات سرآمد چاپ اول
97. محمدی ری شهری، محمد (1385)، دانش نامه عقاید اسلامی، قم، ناشر:

98. مصباح یزدی محمد تقی (1380)، آموزش عقاید، دوره کامل سه جلدی، تهران، ناشر سازمان تبلیغات، اسلامی شرکت چاپ و نشر بین الملل چاپ پنجم
99. مصباح یزدی (1385)، پیش نیازهای مدیریت اسلامی، قم، ناشر: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی مطهری، مرتضی (1393)، مقدمه بر جهان بینی اسلامی (1) انسان و ایمان، تهران ناشر: انتشارات صدرا چاپ پنجاهم.
100. مطهری، مرتضی (1373) انسان، کامل، تهران، ناشر: انتشارات صدرا چاپ یازدهم
101. مطهری، مرتضی (1387)، مجموعه آثار، تهران ناشر: انتشارات صدرا.
102. موعلی، علیرضا و، عزیزی علیرضا (1389) مدیریت بهره وری نیروی انسانی، تهران: ناشر پیام نور
103. مظفری، آیت مقاله (1386)، معنای بصیرت از دیدگاه قرآن و مقام معظم رهبری فصلنامه حکومت اسلامی
104. مقیمی، سید محمد (1377) سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی تهران ناشر: ترمه
105. مشبکی علی اصغر (1377) مدیریت رفتار سازمانی ناشر: ترمه چاپ اول
106. ناشر: دفتر پژوهشهای فرهنگی
107. محسنی، منوچهر (1374)، جامعه شناسی عمومی تهران ناشر کتابخانه طهوری.
108. مصباح یزدی (1376). محمد تقی پیش نیازهای مدیریت اسلامی، تهران: ناشر: مؤسسه امام خمینی
109. محمد عزیز، بختیاری، تهران: ناشر: مؤسسه امام خمینی
110. میبیدی، علی امامی (1384)، اصول اندازه گیری کارایی و بهره وری تهران ناشر: مؤسسه مطالعات و پژوهشهای سازمانی، چاپ دوم
111. مصباح، محمد تقی (1374) آموزش، عقائد تهران، سازمان تبلیغات اسلامی
112. مطهری، مرتضی (1380)، عدل الهی (مجموعه آثار)، قم، صدرا.

113. موسوی خمینی سیدروح الله (1386)، شرح حدیث جنود عقل و جهل، قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (قدس سره)
114. مومنی منصور و، آذر عادل (1380)، آمار و کاربرد آن در مدیریت انتشارات: سمت
115. فیومی، احمد بن محمد (1366)، مصباح المنیر، لبنان انتشارات: مکتبه لبنان
116. محمدی ری شهری محمد (1371)، میزان الحکمه 14 جلدی بی جا ناشر: نشر اعلام اسلامی
117. محمدی ری شهری محمد (1375)، میزان الحکمه ویرایش جدید، قم، ناشر انتشارات دار الحدیث.
118. نبوی محمد هادی (1393) صراط مستقیم مروری بر عقاید امامیه، قم، ناشر: انتشارات نهانوندی، چاپ اول.
119. نبوی محمد حسین (1391) مدیریت، اسلامی قم، ناشر: انتشارات مؤسسه بوستان کتاب چاپ هجدهم
120. نادری، عزت الله (1374)، روشهای تحقیق در علوم انسانی با تأکید بر علوم تربیتی، تهران، انتشارات: بدر.
121. هاشمی شاهرودی (1426ق)، محمود فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت علیهم السلام، قم، ناشر: مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت علیهم السلام مرکز پژوهشهای فارسی الغدیر، چاپ اول
122. حیدری، سیدروح الله (1399)، نقش باورهای اسلامی بر افزایش بهره وری نیروی انسانی جامعه المصطفی العالمیه قم
- ب منابع لاتین
- Amabile Teresa 1997 motivating Creativity in organism California .123
- .Itannica Encyclopedia 2008 edition .124
- Brewer, P. C. Eighme, J. E. (2005) Using Six Sigma to improve Finance function, strategic finance .125
- Chin, D.F. (1998). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing research 126

- C. D. Wright, 1998 "hand and machine labor" Us A de-partment of labor, Annual report, ILO .127
- .Daft Richard 1995 organization Theory Design New York West .128
- .Duffy, F. (2000); Design and Facilities Management in a time change .129
- .Gilbreth F. B and Gilbreth L. M: Motion study for the Handicapped: Easton, five pa .130
- Kendrick, J.W, 1993 "productivity- why it matters- how it's measured" In handbook for productivity .131
,measure- ment and improvement, Portland
- .Nunnally, J.C., Bernstein, I.H. (1994).Psychometric theory, New York, NY: McGraw-Hill .132
- Prichard, R. D. 1992: handbook of industrial Psychlo- gy, vol 3; Palo Alto ca: consulting .133
- Prokopenko, Josephs: management consulting focused on Productivity, Geneva, ILO, 2001, second .134
edition, doc EMD/B/E
- Prokopenko. J and North, K, 1999; productivity and quality management, international Labour Org, .135
. hardcover
- .Robbins Stephen 1993 organizational Behavior Theory Englewood Prentice-hall. 136
- Smith Adam, an inquiry in to the nature and causes of the wealth of nation, New York; random house .137
1987
- Taylor, F. W 'Scientific management' newyark; Harper Brothers .138
- (Wren, D. A. (1979): The evolution of management thought: Wiley (New Yark .139
- Wetzels, M., Odekkerken-Schroder, G. Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing .140
-hierar

.chical construct models: Guidelines and empirical illus- tration, MIS Quarterly

ج) سایتها و پایگاههای اینترنت

.parsi.wiki/dekhodaworddetail. .141

.rezadara.blogfa.com/post-15.aspx.142

www.http://bavaryar.com .143

ص: 143

پرسشنامه (1)

پاسخگوی گرامی پرسشنامه بی را که پیش رو دارید جهت تکمیل پایان نامه در مقطع کارشناسی ارشد؛ تحت عنوان (بررسی نقش باورهای اسلامی برافزایش بهره‌وری نیروی انسانی) تهیه شده است. هدف این پرسشنامه سنجش و بررسی نقش باورهای اسلامی نظیر؛ خدا باوری عدالت باوری و معاد باوری بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان و همچنین پیشنهاد راه‌حلهای مناسب در این زمینه است

امید است از بذل توجه و صرف وقت مضایقه نفرموده و با راهنمایی‌های شایسته خود نگارنده را در این تحقیق یاری فرمایید.

با اظهار سپاس: سید روح‌الله حیدری (دانشجوی مجتمع عالی علوم انسانی)

مشخصات پاسخ دهنده

1- سن : 1) بین 25 تا 30 سال 2) بیش از 30 سال

2) میزان تحصیلات: 1) کارشناسی 2) کارشناسی ارشد 3) دکتری

3- سمت: 1) استاد 2) محقق 3) دانشپژوه

ص: 145

شماره سؤالات خیلی زیاد زیاد متوسط کم خیلی کم

1 تأثیر خداواری بر کارایی به چه میزان است؟

2 تأثیر باور به توحید ذاتی بر برقراری روابط حسنه بین کارمندان به چه میزان است؟

3 تأثیر باور به توحید افعالی بر برقراری نظم کاری بین کارمندان به چه میزان است؟

4 تأثیر باور به توحید عبادی بر کنترل مصرف کارمندان به چه میزان است؟

5 تأثیر باور به توحید صفاتی بر کارایی کارمندان به چه میزان است؟

6 تأثیر خداواری بر ایجاد جو سالم کاری میان نیروی انسانی به چه میزان است؟

7 تأثیر باور به توحید عبادی بر کارایی نیروی انسانی به چه میزان است؟

8 تأثیر عدالت باوری بر کارایی نیروی انسانی به چه میزان است؟

ص: 146

9 تأثیر باور عدالت تکوینی الہی بر برقراری نظم کاری بین کارمندان به چه میزان است؟

10 تأثیر باور عدالت تشریحی الہی بر روابط حسنہ بین کارمندان به چه میزان است

11 تأثیر عدالت باوری بر ایجاد جو سالم کاری میان نیروی انسانی به چه میزان است؟

12 تأثیر باور بہ عدالت جزائی بر کارایی نیروی انسانی بہ چه میزان است؟

14 تأثیر عدالت باوری بر میزان کنترل مصرف توسط کارمندان بہ چه میزان است؟

15 تأثیر معاد باوری بر کارایی نیروی انسانی بہ چه میزان است

16 تأثیر باور معاد جسمانی بر برقراری نظم کاری بین کارمندان بہ چه میزان است؟

17 تأثیر باور معاد روحانی بر روابط حسنہ بین کارمندان بہ چه میزان است

ص: 147

18 تأثیر باور به حسابرسی روز قیامت بر کنترل مصرف توسط کارمندان به چه میزان است

19 تأثیر باور به معاد بر ایجاد جو سالم کاری میان نیروی انسانی به چه میزان است؟

20 تأثیر خدا باوری بر اثر بخشی فعالیت نیروی انسانی به چه میزان است؟

21 تأثیر باور به توحید ذاتی بر هدف گذاری سازمانی به چه میزان است؟

22 تأثیر باور به توحید افعالی بر اولویت دادن به اهداف سازمانی به چه میزان است؟

24 تأثیر باور به توحید عبادی بر تعهد سازمانی کارمندان به چه میزان است؟

25 تأثیر عدالت باوری بر اثر بخشی فعالیت نیروی انسانی به چه میزان است؟

26 تأثیر باور به عدالت تکوینی الهی بر هدف گذاری سازمانی به چه میزان است؟

ص: 148

27 تأثیر باور به عدالت تشریحی الهی بر اولویت دادن به اهداف سازمانی به چه میزان است

28 تأثیر باور به عدالت جزائی الهی بر تعهد سازمانی کارمندان چه میزان است؟

30 تأثیر معاد باوری بر اثر بخشی فعالیت نیروی انسانی به چه میزان است؟

31 تأثیر باور به معاد جسمانی بر هدف گذاری سازمانی به چه میزان است؟

32 تأثیر باور معاد روحانی بر اولویت دادن به اهداف سازمانی به چه میزان است؟

34 تأثیر باور به حسابرسی روز قیامت بر تعهد سازمانی کارمندان به چه میزان است؟

پرسشنامه (2)

پاسخگوی گرامی پرسشنامه بی را که پیش رو دارید جهت تکمیل پایان نامه در مقطع کارشناسی ارشد تحت عنوان (بررسی نقش باورهای اسلامی برافزایش بهره وری نیروی انسانی) تهیه شده است. هدف این پرسشنامه سنجش و بررسی نقش باورهای اسلامی نظیر خدا باوری عدالت باوری و معاد باوری بر افزایش بهره وری نیروی انسانی در سازمان و همچنین پیشنهاد راه حل‌های مناسب در این زمینه است

ص: 149

امید، است از بذل توجه و صرف وقت مضایقه فرموده و با راهنمایی های شایسته خود نگارنده را در این تحقیق یاری فرماید.

با اظهار سپاس: سید روح الله حیدری (دانشجوی مجتمع عالی علوم انسانی)

مشخصات پاسخ دهنده

1 سن : 1) بین 25 تا 30 سال 3) بیش از 30 سال

2- میزان تحصیلات: 1) کارشناسی 2) کارشناسی ارشد 3) دکتری

3- سمت: 1) استاد 2) پژوهشگر 3) دانشجو

عناصر بهروی باورهای اسلامی کارایی در چه تأثیر

خدا باوری تأثیر خدا باوری بر کارایی... خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی زیاد

1 تأثیر خدا باوری بر کارایی به چه میزان است؟

2 تأثیر باور به توحید ذاتی بر برقراری روابط حسنه بین کارمندان به چه میزان است؟

3 تأثیر باور به توحید افعالی بر برقراری نظم کاری بین کارمندان به چه میزان است؟

4 تأثیر باور به توحید عبادی بر کنترل مصرف کارمندان به چه میزان است؟

5 تأثیر باور به توحید صفاتی بر کارایی کارمندان به چه میزان است؟

ص: 150

6 تأثیر خدا باوری بر ایجاد جوکاری سالم بین کارمندان به چه میزان است؟

7 تأثیر باور به توحید عبادی بر کارایی نیروی انسانی به چه میزان است؟

عناصر بهره وری باورهای اسلامی کارایی درجه تاثیر

باور به عدالت باور به عدالت بر کارایی... خیلی کم متوسط زیاد خیلی زیاد

8 تأثیر عدالت باوری بر کارایی نیروی انسانی به چه میزان است؟

9 تأثیر باور عدالت تکوینی الهی بر برقراری نظم کاری بین کارمندان به چه میزان است؟

10 تأثیر باور عدالت تشریحی الهی بر روابط حسنه بین کارمندان به چه میزان است

11 تأثیر عدالت باوری بر جو سالم کاری نیروی انسانی به چه میزان است؟

12 تأثیر باور به عدالت جزائی بر کارایی نیروی انسانی به چه میزان است؟

13 تأثیر عدالت باوری بر میزان کنترل مصرف توسط کارمندان به سازمان به چه میزان است؟

عناصر بهره‌وری باورهای اسلامی کارایی درجه تأثیر

باور به معاد تأثیر باور به معاد بر کارایی... خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی زیاد

14 تأثیر معاد باوری بر کارایی نیروی انسانی به چه میزان است

15 تأثیر باور معاد جسمانی بر برقراری نظم کاری بین کارمندان به چه میزان است؟

16 تأثیر باور معاد روحانی بر روابط حسنه بین کارمندان به چه میزان است

17 تأثیر باور به حسابرسی روز قیامت بر کنترل مصرف به چه میزان است

18 تأثیر باور به معاد بر ایجاد جو سالم کاری بین نیروی انسانی به چه میزان است؟

عناصر بهره‌وری باورهای اسلامی اثربخشی درجه تأثیر

خداباوری تأثیر خدا باوری بر اثربخشی خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی زیاد

19 تأثیر خدایاوری بر اثربخشی فعالیت نیروی انسانی به چه میزان است؟

20 تأثیر باور به توحید ذاتی بر هدف‌گذاری سازمانی به چه میزان است؟

21 تأثیر باور به توحید افعالی بر اولویت دادن به هدف سازمان به چه میزان است؟

22 تأثیر باور به توحید عبادی بر تعهد سازمانی کارمندان چه میزان است؟

عناصر بهره‌وری باورهای اسلامی اثر بخشی درجه تاثیر

باور به عدالت تأثیر عدالت باوری بر اثر بخشی... خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی زیاد

23 تأثیر عدالت باوری بر اثر بخشی فعالیت نیروی انسانی به چه میزان است؟

24 تأثیر باور به عدالت تکوینی الهی بر هدف گذاری سازمانی به چه میزان است؟

25 تأثیر باور به عدالت تشریحی الهی بر اولویت دادن به اهداف سازمانی به چه میزان است؟

26 تأثیر باور به عدالت جزائی الهی بر تعهد سازمانی کارمندان چه میزان است؟

عناصر بهره‌وری باورهای اسلامی اثر بخشی درجه تاثیر

باور به معاد تأثیر معاد باوری بر اثر بخشی... خیلی کم کم متوسط زیاد خیلی زیاد

27 تأثیر معاد باوری بر اثر بخشی فعالیت نیروی انسانی به چه میزان است؟

28 تأثیر باور به معاد جسمانی بر هدف گذاری سازمانی به چه میزان است؟

29 تأثیر باور معاد روحانی بر اولویت دادن به اهداف سازمانی به چه میزان است؟

30 تأثیر باور به حسابرسی روز قیامت بر تعهد سازمانی کارمندان به چه میزان است؟

ص: 154

Case Processing Summary

% N

Valid Cases 52 8,1

Excluded^a 7 11,9

Total 59 100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

N of Items Cronbach's Alpha

713 .30

ص: 155

Frequency Table

Descriptive Statistics

Minimum Maximum Mean N Std. Deviation

سن 13484 19818 200 100 55

تحصیلات 38925 28182 300 200 55

پست علمی 84367 23455 300 100 55

رابطه خدا باوری و کارایی نیروی انسانی 45837 12909 200 100 55

رابطه باور به توحید ذاتی و روابط حسنه بین کارمندان 65637 19444 400 100 54

رابطه باور به توحید افعالی و نظم کاری بین کارمندان 87116 19818 500 100 55

رابطه باور به توحید عبادی و کنترل مصرف 64644 18148 300 100 54

رابطه باور به توحید صفاتی و کارایی نیروی انسانی 71915 19636 400 100 55

رابطه خدا باوری و جو سالم کاری بین کارمندان 66818 16727 300 100 55

رابطه باور به توحید عبادی و کارایی نیروی انسانی 67669 16364 300 100 55

رابطه عدالت باوری و کارایی نیروی انسانی 76673 16909 400 100 55

رابطه باور به عدالت تکوینی و نظم کاری بین کارمندان 70687 19818 400 100 55

رابطه باور به عدالت تشریحی و روابط حسنه بین کارمندان 55 100 500 20545 86961

رابطه عدالت باوری و جو سالم کاری بین کارمندان 55 100 300 16727 66818

رابطه باور به عدالت جزایی و کارایی نیروی انسانی 55 100 300 13636 58890

رابطه عدالت باوری و کنترل مصرف 55 100 400 15818 78625

رابطه معاد باوری و کارایی نیروی انسانی 55 100 200 12727 44947

رابطه باور به معاد جسمانی و نظم کاری بین کارمندان 55 100 400 23636 93023

رابطه باور به معاد روحانی و روابط حسنه بین کارمندان 55 100 500 27455 102231

رابطه باور به حسابرسی قیامت و کنترل مصرف 55 100 300 15818 59910

رابطه معاد باوری و جو سالم کاری بین کارمندان 54 100 500 16296 89646

رابطه خدا باوری و اثر بخشی نیروی انسانی 55 100 300 14182 56735

رابطه باور به توحید ذاتی و هدفگذاری سازمانی 55 100 400 21455 84805

رابطه باور به توحید افعالی و اولویت دادن به اهداف سازمانی 55 100 500 22182 89631

ص: 157

رابطه باور به توحید عبادی و تعهد سازمانی 55 100 300 17273 62226

رابطه عدالت باوری و اثر بخشی نیروی انسانی 55 100 300 14727 57267

رابطه باور به عدالت تکوینی و هدفگذاری سازمانی 55 100 300 16364 72937

رابطه باور به عدالت تشریحی و اولویت دادن به اهداف سازمانی 55 100 400 19091 72706

رابطه باور به عدالت جزایی و تعهد سازمانی 55 100 400 15455 68902

رابطه معادباوری و اثر بخشی نیروی انسانی 55 100 300 13091 50452

رابطه باور به معاد جسمانی و هدفگذاری سازمانی 54 100 500 26296 103334

رابطه باور به معاد روحانی و اولویت دادن به اهداف سازمانی 55 100 400 22364 79264

رابطه باور به حسابرسی قیامت و تعهد سازمانی 55 100 300 13818 56078

The role of Islamic beliefs in increasing the Productivity of human resources

Sayed Rohullah Haidari

ص: 159

بسمه تعالی

جَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

با اموال و جان های خود، در راه خدا جهاد نمایید، این برای شما بهتر است اگر بدانید.

(توبه : 41)

چند سالی است که مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه موفق به تولید نرم افزارهای تلفن همراه، کتابخانه های دیجیتالی و عرضه آن به صورت رایگان شده است. این مرکز کاملاً مردمی بوده و با هدایا و نذورات و موقوفات و تخصیص سهم مبارک امام علیه السلام پشتیبانی می شود.

برای خدمت رسانی بیشتر شما هم می توانید در هر کجا که هستید به جمع افراد خیراندیش مرکز بپیوندید.

آیا می دانید هر پولی لایق خرج شدن در راه اهلبیت علیهم السلام نیست؟

و هر شخصی این توفیق را نخواهد داشت؟

به شما تبریک میگوئیم.

شماره کارت :

6104-3388-0008-7732

شماره حساب بانک ملت :

9586839652

شماره حساب شبا :

IR390120020000009586839652

به نام : (موسسه تحقیقات رایانه ای قائمیه)

مبالغ هدیه خود را واریز نمایید.

آدرس دفتر مرکزی:

اصفهان - خیابان عبدالرزاق - بازارچه حاج محمد جعفر آواده ای - کوچه شهید محمد حسن توکلی - پلاک 129/34 - طبقه اول

وب سایت: www.ghbook.ir

ایمیل: Info@ghbook.ir

تلفن دفتر مرکزی: 03134490125

دفتر تهران: 021 - 88318722

بازرگانی و فروش: 09132000109

امور کاربران: 09132000109



مرکز تحقیقات رایانگی

اصفهان

گامی

WWW



برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشانی

www.Ghaemiyeh.com

www.Ghaemiyeh.net

www.Ghaemiyeh.org

www.Ghaemiyeh.ir

مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.

۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹

