

# ابعاد بهره‌وری براساس آموزه‌های دینی

عباس ایزدپناه\*، محمدزمان رستمی\*\*، علی‌الله‌باشتی\*\*\* و محمدتقی دباغیان\*\*\*\*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۵/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۲/۲۹

بهره‌وری از مفاهیمی است که می‌توان با رویکردهای مختلفی مانند اقتصادی، مدیریتی، اخلاقی، سیاسی و... به تحلیل آن پرداخت که سطح تحلیل هرکدام نیز متفاوت است و پژوهش‌های گذشته نیز در سطح فردی، خانوادگی، گروهی، سازمانی و یا ملی به بررسی آن پرداخته‌اند. هدف مقاله حاضر استخراج ابعاد بهره‌وری براساس آموزه‌های دینی با رویکردی مدیریتی و ملی است. روش انجام این پژوهش، کیفی با رویکرد استقرایی است. به منظور استخراج مطالب، از روش تحلیل محتوا استفاده شده و منابع مورد بررسی کتب نهج‌البلاغه و میزان‌الحکمه است. نتایج به دست آمده براساس داده‌های پژوهش بیانگر دو سطح فردی و مدیریتی و چهار بعد است. در سطح فردی، هر شخص باید ظرفیت‌هایی را در ذهن و رفتار خویش به وجود آورد. در بُعد ذهنی نگرش‌هایی مانند خیرخواهی، ایثار و... به ذهنیت فرد نسبت به جهان خارج مربوط می‌شود که بستراولیه خلق بهره‌وری ماست. در بُعد رفتاری (عینی) باید تعاملات بین فردی سامان پیدا کند؛ مانند تلاش برای امرار معاش، برنامه‌ریزی روزانه و دوری از سستی و تنبلی. در سطح مدیریتی نیز توصیه‌هایی برای مدیران و مسئولان آورده شده است که با رعایت آن می‌توان فضای کلی جامعه را سالم و حامی بهره‌وری کرد. این توصیه‌ها نیز به دو بُعد ذهنی و رفتاری تقسیم می‌شوند.

**کلیدواژه‌ها:** بهره‌وری؛ بهره‌وری دینی؛ آموزه‌های دینی؛ نهج‌البلاغه؛ میزان‌الحکمه؛ تحلیل محتوا

\* استادیار دانشکده الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه قم، قم، ایران؛ Email: abbas\_izadpanah@yahoo.com

\*\* استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه قم، قم، ایران؛

Email: mz.rostami@stu.Qum.ac.ir

\*\*\* دانشیار دانشکده الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه قم، قم، ایران؛

Email: Alibadashti@gmail.com

\*\*\*\* دانشجوی دکتری فلسفه و کلام اسلامی، دانشگاه قم، قم، ایران (نویسنده مسئول)؛

Email: mt\_farid@yahoo.com

## مقدمه و بیان مسئله

بدون شک، یکی از اهداف و آرزوهای ملت‌ها، فراهم آوردن زندگی مناسب، همراه با رفاه و آسایش برای خود و دیگران است که یکی از راه‌های شناخته شده برای رسیدن به آن، بهره‌وری است. امروزه تأکید بر بهره‌وری، یکی از محورهای اساسی در سیاست‌گذاری‌های دولت‌ها به‌شمار می‌آید تا از طریق آن، استانداردهای زندگی را در جامعه خویش بهبود دهند از همین رو توجه به بهره‌وری امری اجتناب‌ناپذیر برای ادامه بقا و توسعه فعالیت‌های یک مؤسسه، یا رشد و توسعه اقتصادی یک ملت است چراکه ارتقای بهره‌وری توان تولید محصولاتی باکیفیت بالاتر و هزینه کمتر را ایجاد و ایجاب می‌کند و فراهم‌کننده امکان رقابت در عرصه بازارهای جهانی است به طوری که دنیای رقابتی امروز بر محور بهره‌وری قرار دارد و آنکه بهره‌ورتر است، موفق خواهد بود. بهره‌وری معیاری برای سنجش عملکرد بوده و رابطه بین ورودی‌ها (یعنی آنچه در جریان تولید به کار می‌بریم) با خروجی‌ها (یعنی آنچه به دست می‌آوریم) را ارزیابی می‌کند اما از آنجاکه منابع (ورودی‌ها) محدودند، باید با اجرای مدیریت بهره‌وری به نحو بهینه‌ای از آنها استفاده شود (شجاعی، ۱۳۹۵: ۱۲).

بهره‌وری کشورها برابند عوامل متعددی است که برخی از آنها عبارتند از ساختارهای حاکم، دانش افراد، منابع غیرانسانی، موقعیت استراتژیک و فرایندهای انسانی و ... همه این عوامل مهم و هرکدام دارای ارزش هستند اما منابع انسانی چون مجهز به دانش و مهارت کافی است در اولویت خاصی قرار دارد. تاریخ معاصر بیانگر این واقعیت است که از سال‌های ۱۹۳۰ سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های انسانی نسبت به سرمایه‌گذاری‌های مادی، با رشد فزاینده‌ای در حال افزایش بوده است. این سرمایه‌گذاری که موجب کارا تر شدن سرمایه‌های مادی می‌شود در نیروی انسانی تجسم می‌یابد (Kao, 2014: 485).

برخلاف تعاریف بالا که یکسره در فضای مادی شکل گرفته‌اند، هدف غایی خلقت، شکوفایی استعداد‌های مادی و معنوی انسان در جهت قرب الهی است. با این تفسیر، بهره‌وری رنگ و بویی دیگر می‌یابد که تحت تأثیر اهداف اسلامی، تعالی انسان را در پی خواهد داشت.

میان اهداف جامعه و بهره‌وری رابطه تنگاتنگی برقرار است. نظریه پردازان غربی با هدف تأمین حداکثری نیازهای مادی افراد جامعه، بهره‌وری را در چارچوب خواسته‌های مادی انسان تعریف

کرده‌اند. برخلاف این نگاه، نگاه اسلام با ارائه نگرشی ارزش مدارانه و مبتنی بر بینش الهی، طرحی نو از آفرینش هستی و در رأس آن انسان ارائه کرد و نظام فرهنگی - اجتماعی توحیدی را بنیان نهاد. خرده سامانه‌های این نظام بر محور خداوند و با هدف قرب به او تعریف می‌شوند. بنابراین، همه مفاهیم ذیلِ چتر توحید، چارچوب‌بندی و تعریف می‌شوند. تلاش‌هایی در این راستا، به دنبال تحقق هدف آفرینش است. بنابراین باید دید شاخص‌ها و ابعاد بهره‌وری در بیانات ائمه چیست؟

### ۱. تعریف بهره‌وری

گرچه مفهوم بهره‌وری در ادبیات اقتصادی بیش از دو قرن سابقه دارد، اما مفهوم واقعی و امروزی آن از نیمه دوم قرن بیستم و پس از جنگ دوم جهانی متجلی و مصداق یافته است. استفاده بهتر از امکانات موجود، تولید کالاها و خدمات با هزینه و زمان کمتر، انجام کار درست و به روش صحیح، کارایی به اضافه اثربخشی و ... از جمله تعاریفی است که به تدریج برای تعریف و توصیف مفهوم بهره‌وری به کار گرفته شده است (Lee, Jan and Jae, 2013: 80).

بهره‌وری به لحاظ واژه‌شناسی، برگردان واژه انگلیسی Productivity به معنای قدرت و قابلیت تولید است. لغت «بهره‌وری» از نظر ادبی از واژه «بهره‌ور» مشتق شده و به معنای بهره‌بر، سودبرنده و کامیاب است. *دائرةالمعارف بریتانیکا* بهره‌وری را به عنوان میزان باز داده مجموعه‌ای از کالاها و خدمات نسبت به یک یا چند داده، جهت تولید آنها بیان می‌کند. عوامل درون داد ممکن است به صورت زمین، نیروی کار یا سرمایه باشد و خروجی ممکن است به صورت یک قطعه محصول یا نوعی خدمت باشد (Bulan, Paroma and Zhipeng, 2010: 277). مرکز بهره‌وری ایران نیز بهره‌وری را یک فرهنگ و یا یک نگرش عقلایی به کار و زندگی تعریف می‌کند که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و فعال‌تر است (خاشعی، ۱۳۹۰: ۱۶). ابطحی و کاظمی (۱۳۸۳) نیز بیان می‌کنند که اگر سازمان بتواند به هدف‌هایش برسد و با پایین‌ترین هزینه، مواد مصرفی را به محصول تبدیل کند آن سازمان دارای بازدهی است. بنابراین بهره‌وری دارای دو بُعد است که شامل مؤثر بودن<sup>۱</sup> و کارایی<sup>۲</sup> است.

- 
1. Effectiveness
  2. Efficiency

شکل ۱. ابعاد بهره‌وری



مأخذ: ابطیحی و کاظمی، ۱۳۸۳.

در قرآن کریم معادل دقیقی برای این واژه ذکر نشده است، اما با تسامح می‌توان گفت که واژه‌هایی مانند رشد و صلح و اشتقاقات گوناگون حُسن به‌ویژه «حُسنا» به صورت وصفی تا حدودی بخشی از معانی این واژه را به ذهن متبادر می‌کند (احمدزاده، ۱۳۹۱: ۳۲۰). در جدول ۱، شرح مختصر برخی دیدگاه‌ها در مورد بهره‌وری و شاخص‌های آن آورده می‌شود.

جدول ۱. مفهوم و دیدگاه‌های بهره‌وری از دید برخی صاحب‌نظران

معیارهای بهره‌وری	شرح مختصر دیدگاه	گرایش مدیریت (نظریه پرداز)
حداکثر کردن تولید، حداقل کردن هزینه، برتری روش، استفاده از منابع، تخصصی کردن وظایف.	مطالعه کار و زمان‌سنجی، اهمیت استانداردها، برنامه‌ریزی، کنترل و هماهنگی، سازمان‌وظیفه‌ای.	مدیریت علمی (تیلور، ۱۹۱۱)
تقسیم کار، سرپرستی و انضباط، وحدت فرماندهی، هدایت، نظم، سلسله‌مراتب، انصاف، ثبات، نوآوری و همکاری.	تکمیل نظریه استقرایی مدیریت مبتنی بر اصول، قابل آموزش دانستن مدیریت.	اصول مدیریت (فایول ۱۹۲۵-۱۹۱۶)
بهره‌وری از طریق رضایت کارکنان و توجه به نیازهای عاطفی و فیزیکی آنان.	نظریه خودمحموری انسان‌ها، اهمیت عوامل احساسی و عاطفی، مفهوم روابط اجتماعی در تلاش گروهی، مهارت‌های بین‌فردی.	روابط انسانی (مایو، ۱۹۳۳)
تعادل داخلی، خارجی، اقدام عملی در رهبری ماهرانه.	توجه به سازمان به‌عنوان یک نظام همکاری.	بارنارد (۱۹۳۸)

معیارهای بهره‌وری	شرح مختصر دیدگاه	گرایش مدیریت (نظریه پرداز)
تقسیم کار، شایستگی و توانایی فنی کارکنان، انطباق شغل با مسائل سازمان‌دهی و سلسله‌مراتبی، مستندسازی، استانداردسازی فرایندها و فعالیت‌ها.	توجه به ساختار، تفکیک مالکیت و مدیریت، تعریف روشن از اهداف و بهره‌وری با کارایی.	نظریه بروکرسی (ویر، ۱۹۲۰)
صرفه‌جویی در منابع از طریق توسعه عقلایی اهداف، کارایی پردازش اطلاعات.	بهره‌وری با توجه به عقلانیت محدود، کارکردگرایی مبتنی بر مصرف معین.	تصمیم‌گیری و مدیریت اطلاعات (سایمون، ۱۹۴۷)
رضایت کارکنان، انسجام، وفاداری و ارتباطات باز.	اهمیت نیازهای سازمانی در برابر تقاضاهای سازمانی، تناسب قدرت، مدیریت مشارکتی.	مک‌گریگور و لیکرت (۱۹۶۷-۱۹۶۱)
سازگاری و تناسب استراتژی و ساختار که در قالب رشد سازمانی، رقابت، کنترل محیطی و انطباق‌پذیری و انعطاف‌پذیری ظاهری می‌شود.	تابع استراتژی بودن ساختار، ادغام افقی و عمودی، عقلایی کردن مصرف منابع.	مدیریت استراتژیک (چندلر، ۱۹۶۲)
خطای تخصصی شدن، خطای ترکیب شدن تناسب سازمان و محیط، توانایی انجام کار و تغییر در زمان مناسب، تناسب رهبر و سبک رهبری و شرایط.	طراحی سازمان مبتنی بر عوامل محیطی، متفاوت بودن، بهترین شیوه انجام کار به اقتضای وضعیت و موقعیت‌های گوناگون بستگی دارد.	نظریه اقتضایی (لورنس و لورش، ۱۹۶۷)
سازمان به‌عنوان سیستم باز درجه تناسب فنی و اجتماعی، سازگاری متناسب فرایندهای داخلی، غنی‌سازی شغل و مشارکت دادن افراد.	تحلیل مشترک تقاضاهای فنی و اجتماعی سازمان و دیدگاه سازمان به‌عنوان سیستم باز.	نظریه فنی - اجتماعی (امری و دیگران، ۱۹۵۱)
تمایل به کار، نزدیکی به کار، قدرت صلاحدید، مسئولیت و کارآفرینی، آماده و فعال بودن، فلسفه ارزش‌گرا، رابطه نزدیک با فعالیت تجاری، ساختار ساده، ستاده کوچک، دارا بودن ویژگی‌های انعطاف و استحکام به‌طور هم‌زمان.	عملکرد بر مبنای ساختار، استراتژی، دستگاه‌ها، مهارت‌ها، سبک‌ها و ارزش‌های مشترک.	نظریه عمل‌گرا (پیترز و واترمن، ۱۹۸۳)
دستیابی به اولویت‌ها و اهداف چندگانه، توجه به جو و فرهنگ سازمان، بهینه کردن هزینه و زمان، رضایت خاطر ذی‌نفعان که برای کسب اهداف می‌کوشند توجه به مقتضیات امکان تغییر.	بهره‌وری با به‌کارگیری مؤثر کارکردهای تطبیقی، ایجاد یکپارچگی انسانی و فرهنگ سازمانی با توجه به مقتضیات محیطی در اثربخشی و امکان تغییرات.	روان‌شناسی صنعتی و سازمانی (بریچارد، ۱۹۹۲)

## ۲. نظام‌های بهره‌وری

به تلاش‌های نظام‌مند و ساختاریافته که برای حذف و یا کاهش تلفات ناشی از مواد، ماشین، انسان و یا تعامل ناصحیح بین آنها برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود، نظام ارتقای بهره‌وری می‌گویند (Leeuw, Boris and Geert, 2011: 141). با توجه به این تعریف، نظام‌های ارتقای بهره‌وری در سه گروه قابل دسته‌بندی‌اند:

۱. نظام‌هایی که بر حذف یا کاهش تلفات ناشی از مواد و ماشین تمرکز دارند،
۲. نظام‌هایی که بر حذف یا کاهش تلفات ناشی از عملکرد انسان تمرکز دارند،
۳. نظام‌هایی که بر حذف یا کاهش تلفات ناشی از تعامل ناصحیح انسان، ماشین و مواد تمرکز دارند.

گروه اول را نظام‌های سخت‌افزارمحور، گروه دوم را نظام‌های انسان‌افزارمحور و گروه سوم را نظام‌های نرم‌افزارمحور می‌گویند. برای ارتقای بهره‌وری، از نظام‌های جامع<sup>۱</sup> سخن به میان می‌آید. نظام‌های جامع، ابعاد سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و انسان‌افزاری سازمان را با هم مورد توجه قرار می‌دهند، اما توجه خاص به یکی از ابعاد سه‌گانه تقدم پیدا می‌کند (Ibid.: 144).

## ۳. پیشینه پژوهش در ایران

بحث پیشینه پژوهش در قالب دو جدول ارائه می‌شود، جدول اول بخشی از پژوهش‌های مربوط به بهره‌وری به‌طور کلی است و در جدول دوم پیشینه پژوهش‌های اسلامی در این زمینه آورده شده است.

جدول ۲. پیشینه داخلی پژوهش‌های بهره‌وری

ردیف	محتوای پژوهش انجام شده	نویسنده/گان
۱	هدف این پژوهش ارزیابی تأثیر بهره‌وری نیروی انسانی بر بازدهی سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس تهران بود. نتایج نشان داد که بین بهره‌وری نیروی انسانی و بازدهی سهام شرکت در بورس اوراق بهادار تهران رابطه معناداری وجود ندارد.	(اعتمادی و دیگران، ۱۳۸۸)
۲	در این پژوهش که با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری انجام شده توجه به نیازهای اساسی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و سبک رهبری مشارکتی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری مشخص شدند.	(طالقانی، فرهنگی و زرین نگار، ۱۳۹۰)
۳	این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در شرکت گاز استان یزد انجام می‌شود و نتایج آن نشان داد که نوآوری، آموزش و مدیریت به ترتیب بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری دارند.	(بردبار و کنجکاو منفرد، ۱۳۹۰)
۴	هدف این پژوهش بررسی نقش عوامل تعیین‌کننده بهره‌وری در صنایع کارخانه‌ای ایران با تأکید بر نقش نهادها بود. در این پژوهش مشخص شد سرمایه‌گذاری، مقدار صادرات، هزینه انباشت دانش و تحقیق و توسعه تأثیر مثبت بر بهره‌وری داشته‌اند.	(یوسفی و مبارک، ۱۳۹۱)
۵	مدهوشی و کوهکن در این پژوهش به بررسی تأثیر استراتژی برون‌سپاری بر بهره‌وری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که برون‌سپاری تأثیری بر بهره‌وری ندارد.	(مدهوشی و کوهکن، ۱۳۹۱)
۶	در این پژوهش به بررسی سبک‌های مدیریتی سازمان اوقاف و تأثیر آن بر بهره‌وری پرداخته و مشخص شد این سبک‌های رهبری بر بهره‌وری اثرگذار است.	(سیدحسینی، ابراهیمی سالاری و مظلوم خراسانی، ۱۳۹۲)
۷	در این پژوهش به ارتباط میان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با میزان بهره‌وری پرداخته شده است. نتایج نشان می‌دهد بین توانمندسازی روان‌شناختی و ابعاد آن (احساس شایستگی، معنادار بودن و مؤثر بودن) با بهره‌وری فردی کارکنان همبستگی مثبت و ناقصی وجود دارد.	(باروت‌کوب و مروتی شریف‌آبادی، ۱۳۹۳)
۸	در این پژوهش به بررسی نقش فناوری اطلاعات در ناجا پرداخته شده است. نتایج نشان می‌دهد که این امر تأثیر مثبتی بر بهره‌وری و پیشگیری از وقوع جرم داشته است.	(مردی، ۱۳۹۴)
۹	پژوهشگران در این مطالعه به دنبال طراحی مدل بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران بودند. نتایج نشان داد عوامل محیطی تأثیرگذارترین و عوامل فردی تأثیرپذیرترین عامل بودند. وجدان کاری که زیرمجموعه عوامل فردی بود، نیز اولویت اول را کسب کرد. اولویت‌های حاکم برای وضعیت موجود نیز اصلی‌ترین مانع بهره‌وری شناخته شد.	(اکریمی شهابی و دیگران، ۱۳۹۵)
۱۰	این پژوهش با هدف تحلیل عوامل مؤثر بر اثربخشی نظام ارزشیابی عملکرد و نقش آن در بهره‌وری انجام شده است که نتایج حاصل از آن در چهار بُعد انگیزشی، آموزشی، محیطی و ساختاری طبقه‌بندی شد.	(مبینی دهکردی و ابراهیمی، ۱۳۹۵)
۱۱	در این پژوهش مشخص شد که هر سه عامل ساختار سازمانی، توانمندی‌سازی کارکنان و سواد اطلاعاتی بر بهره‌وری تأثیر مثبت دارند.	(قربانعلی، ۱۳۹۶)

مأخذ: یافته‌های تحقیق.

**جدول ۳. پیشینه پژوهش‌های مربوط به بهره‌وری آموزه‌های کلامی**

ردیف	محتوای پژوهش انجام شده	نویسنده/گان
۱	در این پژوهش منشور بهره‌وری قرآن کریم؛ در سوره عصر مشخص شده است. استفاده بهینه از عمر به‌عنوان تنها سرمایه زندگی و ایمان، به‌عنوان قوه محرکه و معدن انگیزه‌سازی انسان که به همراه معرفت، عبادت و یقین موجب افزایش نامحدود بهره‌وری در افکار، کردار و گفتار انسان می‌شود. نتیجه بهره‌وری ایمان، که در عمل صالح و مخلصانه خود را نشان می‌دهد هم در ارتقای بهره‌وری فردی مؤثر است و هم در افزایش بهره‌وری اجتماعی. در نهایت سفارش به حق و صبر، که دو لازمه بهره‌وری فردی و اجتماعی‌اند، از مهمترین ویژگی‌های مؤمنان بهره‌ور در قرآن کریم به‌خصوص در این سوره است.	(احمدزاده، ۱۳۹۱)
۲	هدف این پژوهش استخراج مفاهیم مرتبط با بهره‌وری غیرمادی است که نتیجه آن چهار شاخص مدیریت زمان، مدیریت منابع انسانی، پرهیز از اسراف و اعتدال بود.	(طاهری افشار، ۱۳۸۹)
۳	در این پژوهش چهار بعد ارجگذاری به انسان، بهره‌گیری مناسب از عمر و زمان، استفاده بهینه از نعمت و به‌کارگیری معیارهای اسلامی در عمل شناخته شدند.	(قاضیان، ۱۳۸۹)

مأخذ: همان.

همان‌طور که مشهود است، خلأ پژوهش‌های دانشگاهی و علمی در مبحث بهره‌وری اسلامی وجود دارد؛ چراکه به‌رغم مطالعات زیادی که در این باره انجام شده، اما هنوز پژوهش‌های اندکی درباره نگاه دین به این مفهوم وجود دارد.

**۴. روش‌شناسی پژوهش**

شاید مهمترین جنبه تحقیق علمی که اصالت و اعتبار تحقیق را می‌رساند، روش تحقیق یا همان متدولوژی است. همان‌گونه که بیان شد هدف پژوهش، استخراج ابعاد بهره‌وری در کلام اهل بیت (ع) است. بنابراین، این پژوهش از حیث هدف، اکتشافی یا بنیادین، به لحاظ روش، کیفی و دارای رویکردی استقرایی است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است.

**۴-۱. روش گردآوری داده‌ها**

در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار کتاب‌های *میزان‌الحکمه* و *نهج‌البلاغه* که در مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی نور تولید شده است، واژه‌های متعددی که به مفهوم بهره‌وری نزدیک بود - هم در ترجمه فارسی و هم در متن عربی - جستجو شد. واژه‌هایی مانند «مدیریت»، «تدبیر»،



«عمل»، «کسل»، «مسئول»، «رعیت»، «مشغول»، «فرصت»، «حرکت»، «محتاج»، «یاری رساندن»، «توکل»، «نصر»، «اتحاد»، «عون» و ... در گام اول این بررسی بیش از هزار روایت یافت شد. در گام بعدی با خواندن این روایات، آن دسته‌ای که با مفهوم بهره‌وری در ارتباط بودند استخراج شد.

#### ۲-۴. تحلیل داده‌ها

برای استخراج مفاهیم از متن‌ها و منابع، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. تحلیل مضمون، در واقع، نوعی استنتاج از داده‌های کیفی است که مبتنی بر واحدهای مضمون نظریه‌سازی می‌شود. این راهبرد با یافتن الگو (های) مستور در داده‌ها یا بازخوانی دیدگاه محققان درباره داده‌ها تلاش می‌کند یافته‌های تحقیق را بهبود بخشد.

استرلینگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) سه گونه مضمون پایه، سازمان دهنده و فراگیر را شناخته و معتقد است با تحلیل مضامین، شبکه‌ای ایجاد می‌شود که مفاهیم کلیدی، استخراج و مدل تبیین می‌شوند. مضمون پایه از بقیه مضامین به داده‌ها، نزدیک تر است. این مضامین مستقیماً از داده‌های متنی، استخراج و مبنایی برای سایر مضامین بالادستی محسوب می‌شوند. طبقه‌بندی دیگر، مضامین سازمان دهنده هستند که نقش واسطه دارند و مضامین پایه را در خوشه‌هایی؛ طبقه‌بندی، تلخیص و نام‌گذاری می‌کند. در نهایت، مضمون فراگیر مطرح می‌شود. این دسته از مضامین، بالاترین سطح مضمون هستند که از طریق تلخیص مجموعه‌ای از مضمون‌های سازمان دهنده، بازتولید می‌شوند. آنها بیشترین سطح انتزاع را دارند (مرتضوی و دیگران، ۱۳۹۲: ۱۰۷). در ادامه به سه گام کدگذاری در این پژوهش اشاره می‌شود.

#### گام اول: مضامین پایه

در گام اول این پژوهش همان‌طور که بیان شد یافتن روایات مرتبط مدنظر بود. در گام بعدی استخراج مضامین پایه از این روایات در دستور کار قرار گرفت. پس از استخراج جملات کلیدی و پالایش آن، شصت مضمون پایه حاصل شد که در ادامه به بخشی از این داده‌ها اشاره می‌شود.

### جدول ۴. بخشی از داده‌های پژوهش

ردیف	مضمون پایه	داده	آدرس داده
۱	لزوم رفتار ضابطه‌مند	خطاب به یکی از کارگزاران: تو را حقی نیست که در امور رعیت به دلخواهت رفتار کنی، جز به اعتماد به فرمانی که تو را می‌رسد تا به کار بزرگی دست بزنی.	نهج البلاغه، نامه ۵
۲	انجام تقسیم کار	کار هر کدام از خدمتکاران را معین کن که او را در برابر آن مسئول بدانی. تقسیم کار موجب میشود کارها را به یکدیگر واگذارند و در خدمت سستی نکنند.	نهج البلاغه، نامه ۳۱
۳	لزوم حسابرسی از زیردستان	به یکی از کارگزارانش: به من خبر رسیده که محصولات زمین را برده، و آنچه زیر دو پایت بوده برگرفته، و هر چه از بیت‌المال در اختیار داشتی خورده‌ای. حسابت را پیش من بفرست و بدان که حسابرسی خداوند از حسابرسی مردم بزرگ‌تر است.	نهج البلاغه، نامه ۴۰
۴	برنامه‌ریزی روزانه	کار هر روز را در همان روز انجام بده؛ زیرا هر روز کار مخصوص به خود را دارد.	نهج البلاغه، نامه ۵۳
۵	تمرکز بر کارهای مهم	کسی که به کارهای گوناگون بپردازد، خوار میشود و بی‌روز نمی‌شود.	حکمت، ۴۰۳
۶	توصیه به حاکم جهت مدارا با مردم	هر گاه به حکومت رسیدی، نرمش و مدارا را پیشه کن.	میزان الحکمه، ۹۱۹۷
۷	تلاش برای اصلاح مردم	کوشش در راه اصلاح امور مردم، از کمال خوشبختی است.	میزان الحکمه، ۳۰۵
۸	نهی از نیرنگ زدن	نیرنگ زدن به کسی که به تو اعتماد کرده، کفر است.	میزان الحکمه، ۵۴۶
۹	دعوت به امانت‌داری	هر گاه امانت‌داری تقویت شود، صداقت و دوستی زیاد شود.	میزان الحکمه، ۱۵۴۷
۱۰	نهی از اعتماد به افراد تنبل	در کارهای خود به آدم کسل و بی‌حال اعتماد نکن.	میزان الحکمه، ۴۳۲۵
۱۱	بهره‌گیری مناسب از فرصت‌ها	بی‌گمان فرصت‌ها همانند ابر زودگذر است.	میزان الحکمه، ۳۵۹۸
۱۲	اولویت‌بندی در انجام امور	هر که به آنچه مهم نیست، بپردازد، کار مهمتر را از دست می‌دهد.	میزان الحکمه، ۸۵۲۰
۱۳	دقت در انجام امور	ظرافت و دقت در برنامه‌ریزی، بهتر از امکانات است.	میزان الحکمه، ۴۳۷۸
۱۴	سرگرم نشدن به امور حاشیه‌ای	کسی که به کاری سرگرم شود که مهم نیست، کار مهمتر را از دست می‌دهد.	میزان الحکمه، ۸۶۳۱
۱۵	انتصاب افراد لایق	کسی که جوانی را به حکومت جمعی بگمارد، درحالی‌که فردی در میان آن جمع وجود دارد که بیشتر مورد رضای خداست، به خداوند خیانت کرده است.	میزان الحکمه، ۴۵۲۱

مأخذ: همان.

همان‌گونه که در جدول فوق به‌عنوان نمونه آمده است، با بررسی متن روایات، مضامین پایه استخراج شد. مضمون پایه نزدیک‌ترین درون‌مایه به جمله‌های کلیدی است. به‌عنوان مثال، مضمون عبارت «خطاب به یکی از کارگزاران: تو را حقی نیست که در امور رعیت به دلخواه رفتار کنی، جز به اعتماد به فرمانی که تو را می‌رسد به کار بزرگی دست بزنی»، «لزوم رفتار ضابطه‌مند» در نظر گرفته شد. همچنین مضمون جمله «خطاب به مأمور جمع‌آوری زکات: با آرامش و وقار به جانب آنان برو تا در میانشان قرار گیری، و به آنان سلام کن و در تحیت به ایشان کوتاهی مکن» «حفظ کرامت مردم در هنگام انجام وظایف» نام‌گذاری شد (نهج‌البلاغه، نامه ۲۵). روند کدگذاری به همین ترتیب تا پایان ادامه داشت.

#### گام دوم: مضامین سازمان‌دهنده

در مرحله بعد، پژوهشگران با بررسی مضامین پایه (یا کدهای اولیه)، دو جهت‌گیری کلی در کدها را کشف کردند. جهت‌گیری‌ها از این جهت بود که برخی از روایات خطاب به افراد معمولی بود و برخی خطاب به حکام و مدیران. به‌عنوان مثال «روزگار گذشته تو از بین روند و آینده هم مورد تهمت است [معلوم نیست]، ولی وقت و امروزت غنیمت است. پس به‌سوی آن بشتاب و فرصتی که ممکن است از دست مگذار و سخت بپرهیز از اینکه به زمان و دوران عمرت اطمینان کنی» خطاب به افراد است و توصیه می‌کند که زمان حال را غنیمت شمرند و از غرق شدن در گذشته یا فرورفتن در رؤیای آینده بپرهیزند (میزان‌الحکمه، ۹۸۴۰). ازسوی دیگر «کسی که جوانی را به حکومت جمعی بگمارد، درحالی‌که فردی در میان آن جمع وجود دارد که بیشتر مورد رضای خداست، به خداوند خیانت کرده است» یک خطاب به حاکم و یا مدیر ارشد است که در انتصابات خودش دقت لازم را به خرج دهد (همان، ۴۵۲۱). به‌این ترتیب دو مخاطب برای روایات مشخص شد که سطح خرد برای افراد و سطح کلان برای حاکم نام‌گذاری شد. مضامین سازمان‌دهنده در ابتدا به شرح جدول ذیل دسته‌بندی شد.

جدول ۵. نحوه اول تبدیل مضامین پایه به مضامین سازمان دهنده از بعد کلان و خرد<sup>۱</sup>

مضامین سازمان دهنده	
بعد کلان	بعد خرد
انتصاب افراد شایسته	نهی از بدبینی
تقسیم کار صحیح وظایف	برنامه ریزی روزانه
پنداشتن مردم به مثابه ولی نعمت	یاری رساندن به برادران
ایجاد فرصت برای مشارکت مردم	با همت و تلاشگر بودن
شفافیت داشتن در انجام کارها	ارائه بازخورد دوستانه

در ادامه، با بررسی روایات درون هریک از ابعادی که در جدول ۵ آمده است، مشخص شد که عدم تجانس دیگری نیز وجود دارد. یعنی اینکه می توان روایات را به گونه دیگری نیز دسته بندی کرد. برخی روایات ناظر به رعایت رفتاری خاص و برخی دیگر ناظر بر اصلاح ذهنیت و درون بود. به عنوان مثال در سطح فردی جایی دعوت به خیرخواهی می شود که یک حالت ذهنی است. هرچند ممکن است نمودهای رفتاری مختلفی داشته باشد ولی در ابتدا یک حالت ذهنی و درونی محسوب می شود. در همین سطح جای دیگر دعوت به بخشش مالی می شود. بخشش مالی دیگر یک حالت ذهنی نیست، بلکه یک کنش در جهان خارج و در عمل است. از این رو مضامین موجود در هر سطح خرد و کلان، به مضامین ذهنی و رفتاری تقسیم شد. بنابراین نحوه دوم تشکیل مضامین سازمان دهنده به شرح جدول زیر دسته بندی می شود.

۱. به پنج مورد از این مضامین کفایت شد تا رعایت اختصار انجام شود.

**جدول ۶. نحوه اول تبدیل مضامین پایه به مضامین سازمان‌دهنده از بُعد رفتاری و نگرشی<sup>۱</sup>**

مضامین سازمان‌دهنده	
بعد رفتاری	بعد نگرشی
مشاوره گرفتن از مردم	دلسوزی نسبت به هم‌نوع
نهی از خیانت در بیت‌المال	داشتن حسن ظن
تقسیم‌کار صحیح وظایف	نهی از تن‌پروری
امانت‌داری	حسن تدبیر
ترمیم روابط بریده شده با دوستان	آینده‌نگری

**گام سوم: مضامین فراگیر**

با ترکیب محتوای جداول ۵ و ۶، چهار بُعد با عنوان مضامین فراگیر برای مقاله حاضر حاصل شد (جدول ۷).

**- بُعد خرد و نگرشی**

منظور از این بُعد، توصیه و نکاتی فردی است که برای ایجاد و تقویت بهره‌وری لازم است و رعایت آن درگرو تصحیح نحوه نگرش و نگاه فرد، به جامعه است. از این رو تأکید اصلی این سطح از روایات، بر بُعد اندیشه و نگرش افراد است. ماهیت این بُعد به نحوی است که رعایت آن به خود فرد وابسته است. فرد باید با خودسازی به نحوه نگرش و اندیشیدن پیرامون جامعه دست یابد. به عنوان مثال حضرت می‌فرماید: «خیرخواهی، دوستی به بار می‌نشانند» (همان، ۲۰۱۹۰). در این روایت دعوت به خیرخواهی شده است. همچنین در عبارت «بدترین مردم کسی است که به سبب بدبینی، به هیچ کس اعتماد نکند» (همان، ۹۳۹۲). نهی نیز یک ویژگی نگرشی و ذهنی در افراد است. تصحیح نحوه نگرش و مثلاً ایجاد نگاه خیرخواهانه یا دوری از بدبینی بیش از هر عامل خارجی، به خود فرد بستگی دارد و اوست که باید پایه

۱. به پنج مورد از این مضامین کفایت شد تا رعایت اختصار انجام شود.

و اساس نگاه خویش را اصلاح کند. البته هرکدام از این مفاهیم ذهنی نمودهایی در جهان خارج دارند. بدبینی به عنوان یک مفهوم ذهنی می تواند به یک رفتار مانند تهمت زدن منجر شود. در این سطح منظور اصلی نمودهای رفتاری نیستند، بلکه مفاهیم ذهنی مورد توجه است.

### - بُعد خرد و رفتاری

این بُعد در تعاملات بین فردی افراد نمایان می شود و توصیه هایی است که افراد باید در ارتباطات خود آن را به کار گیرند. در واقع بُعدی است که از فضای ذهن خارج شده و وارد فضای کنش و عمل می شود. به عنوان مثال در روایت «بهترین برادران تو آن کسی است که با مال خویش تو را یاری رساند و بهتر از او کسی است که تو را از دیگری بی نیاز کند» (همان، ۳۲۵۶). همان طور که مشخص است، این توصیه دو ویژگی دارد، اول اینکه برای انجام آن حتماً باید به جز فرد، شخص دیگری هم وجود داشته باشد و نیاز مالی شخص دیگر برطرف شود. در این توصیه «صدیق را صدیق نامیده اند» و توصیه دوم اینکه «با تو و عیب هایت، صادقانه برخورد می کند. هر که چنین باشد، به او اعتماد کن که او دوست راستین است». برای فهم بهتر می توان این بُعد را با بُعد قبلی مقایسه کرد. در جهت گیری اول توصیه هایی، مانند خیرخواهی یا دوری از بدبینی و در جهت گیری دوم کمک مالی یا ارائه بازخور به دوستان بیان شد. در دسته اول جنس نکاتی که باید رعایت شود مربوط به خود فرد است و تحقق آن به اراده و اصلاح ذهنیت شخص منوط است، اما در دسته دوم ارتباطات و تبادلات به میان می آیند و تحقق آن به فراهم شدن عوامل خارجی بستگی دارد.

### - بُعد کلان و نگرشی

بازیگر اصلی در این سطح، حاکمیت و مدیران هستند. در واقع در بیان حضرت علی (ع)، حاکمان نیز در برابر ایجاد و تقویت بهره وری وظایفی دارند. ایشان به کارگزاران و منصوبین خود این وظایف را گوشزد کرده اند. به عنوان مثال در فرمان حکومت مصر به مالک اشتر

نوشت: «سنت پسندیده‌های را که بزرگان این امت به آن رفتار کرده‌اند و موجب همدلی و همبستگی شده و کار مردم برطبق آن سامان گرفته است، مَشکن و هیچ‌گاه سنت و روشی پدید می‌آورد که به چیزی از این سنت‌های گذشته لطمه‌های زند؛ زیرا در این صورت پایه‌گذار آن سنت گذشت مأجور خواهد بود و تو با شکستن آن گناهکار» (همان، ۹۱۱۶). در این نامه، به حاکم توصیه شده است رویه‌ای که بین مردم جاافتاده و البته پسندیده هم هست نباید توسط حاکم برهم زده شود. همان‌طور که مشخص است رعایت این نکته، نه در محدوده ذهنیت فردی (بُعد اول) و نه در محدوده رفتار فردی (بُعد دوم) است؛ بلکه به اختیارات و تصمیمات حاکم بستگی دارد. از این‌رو نقش دولت‌ها یا حاکمیت‌ها در این سطح قرار می‌گیرد.

نقش شخص مدیر و حاکم نیز مانند افراد به دو بخش رفتاری و ذهنی تقسیم می‌شود. در سیره حضرت علی (ع) بارها آورده شده که نگاه ایشان به خلافت نگاهی امانت‌دارانه بوده است و یا می‌فرمایند «حُسن تدبیر و پرهیز از حیف و میل، از حُسن سیاست است». حسن تدبیر یا حسن سیاست و ... امری ذهنی و درونی برای شخص حاکم است. این‌گونه ویژگی‌ها به اعتبار همین نامشهود بودن «نگرشی» نام‌گذاری شد.

#### - بُعد کلان و رفتاری

از طرف دیگر روایاتی مانند «به من خبر رسیده که محصولات زمین را برده، و آنچه زیر دو پایت بوده برگرفته، و هرچه از بیت‌المال در اختیار داشتی خورده‌ای. حسابت را پیش من بفرست، و معلومت باد که حسابرسی خداوند از حسابرسی مردم بزرگ‌تر است» (نهج‌البلاغه، نامه ۴۰) نوعی حساب‌کشی از مدیران زیردست، در جهت ترمیم اعتماد مردم به حاکم است. حضرت در مورد تخلف مالی والی اهوآز نیز می‌فرماید که وی را در نماز جمعه شلاق بزنند تا از این طریق، اعتماد مردم به حکومت بازگردانده شود. این دست روایات که بُعد عمومی پیدا می‌کند و افکار عمومی با آن مواجه می‌شوند بُعد کلان و رفتاری نام‌گذاری شد. در ادامه مدل نهایی پژوهش آورده می‌شود.

## مدل ۱. مدل نهایی پژوهش



## ۳-۴. اعتبارسنجی مدل

پس از طراحی مدل به دست آمده براساس نتایج کدگذاری‌ها، مدل مذکور در قالب پرسش‌نامه اعتبارسنجی، در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی قرار گرفت تا نظرهای آنها در خصوص تناسب مضامین فرعی با مضامین اصلی اخذ شود. در این مقاله، برای تعیین اعتبار مدل از روایی سازه به روش صوری استفاده شده است. با توجه به نظر بیلیمن (۱۹۹۵) در صورت تأیید ۷۵ درصد از خبرگان و صاحب‌نظران مدل دارای اعتبار است (دلاور، ۱۳۷۴). از این رو با استفاده از نرم‌افزار اکسل میانگین نظرات خبرگان به عنوان درصد تناسب مضامین، محاسبه و تناسب یا عدم تناسب آنها در قالب جدول زیر ارائه شده است.



جدول ۷. اعتبارسنجی مدل پژوهش

مضمون اصلی	مضمون فرعی	درصد تناسب	تأیید یا رد مضمون
بُعد خرد و ذهنی	حسن ظن	۹۱	تأیید
	نگاه برادرانه	۹۲	تأیید
	خبرخواهی	۸۹	تأیید
	دلسوزی	۸۸	تأیید
	دگردوستی	۸۰	تأیید
	حیا	۷۶	تأیید
	حفظ حرمت‌ها	۷۸	تأیید
	احترام به حریم شخصی	۷۰	تأیید
	برائت از بی‌دین‌ها	۶۹	رد
	اعتماد نکردن به لئیم	۸۰	تأیید
	اعتماد کردن به دوستان	۹۰	تأیید
	نهی از بدبینی	۸۸	تأیید
	نهی از تن‌پروری	۹۴	تأیید
	اعتماد نکردن به افراد تنبل	۹۴	تأیید
	توجه به زمان حال	۸۱	تأیید
	اولویت‌بندی در انجام امور	۹۰	تأیید
	دقت در انجام امور	۹۰	تأیید
	سرگرم نشدن به امور حاشیه‌ای	۹۰	تأیید
بُعد خرد و عینی	تلاش برای امرار معاش حلال	۸۸	تأیید
	راست‌گویی	۸۰	تأیید
	برنامه‌ریزی روزانه	۹۶	تأیید
	یافتن شغل حلال	۷۸	تأیید
	امانت‌داری	۷۸	تأیید
	انفاق	۶۹	رد
	وفای به عهد	۷۶	تأیید
	صداقت	۸۰	تأیید
	پوشاندن عیوب دیگران	۷۲	رد
	پرهیز از خیانت	۸۶	تأیید
	عذرپذیری	۸۰	تأیید
	عدم تجسس در امور دیگران	۷۰	رد
	ترمیم روابط بریده شده با دوستان	۸۸	تأیید
	نهی از بریده شدن روابط	۸۰	تأیید
	همت‌گرو تلاشگر بودن	۱۰۰	تأیید
	تلاش برای اصلاح مردم	۷۷	تأیید

مضمون اصلی	مضمون فرعی	درصد تناسب	تأیید یا رد مضمون
	یاری رساندن به برادران	۷۹	تأیید
	ارائه بازخورد دوستانه (بیان مؤدبانه عیب‌ها)	۸۴	تأیید
	بهره‌گیری مناسب از فرصت‌ها	۸۰	تأیید
بُعد کلان و ذهنی	حسن تدبیر	۹۴	تأیید
	حسن سیاست	۹۰	تأیید
	پنداشتن مردم به مثابه ولی نعمت	۸۰	تأیید
	نگاه خادمانه هنگام مسئولیت‌ها	۷۶	تأیید
	پنداشتن پست‌ها به مثابه امانت	۷۸	تأیید
	آینده‌نگری	۹۰	تأیید
بُعد کلان و عینی	رعایت حریم خصوصی مردم	۷۶	تأیید
	ایجاد فرصت برای مشارکت مردم	۸۲	تأیید
	مشاوره گرفتن از مردم	۸۸	تأیید
	داشتن شفافیت در انجام کارها	۹۴	تأیید
	داشتن عدالت و انصاف	۹۰	تأیید
	حفظ سنت‌های نیک گذشتگان	۸۲	تأیید
	لزوم جلب رضایت مردم توسط مسئول	۸۰	تأیید
	لزوم رفتار ضابطه‌مند	۹۰	تأیید
	کناره‌گیری از سست‌عنصران	۸۸	تأیید
	نهی از خیانت در بیت‌المال	۸۸	تأیید
	لزوم دوری مسئول از حرام‌خواری	۸۰	تأیید
	نهی از هراس افکنی هنگام انجام وظیفه	۷۸	تأیید
	حفظ کرامت مردم در هنگام انجام وظیفه	۷۸	تأیید
	تقسیم‌کار صحیح وظایف	۸۲	تأیید
	لزوم حساسی از زیردستان	۹۰	تأیید
	مدارا با مردم	۸۰	تأیید
	انتصاب افراد لایق	۹۴	تأیید

همان‌طور که در جدول فوق مشخص است، چهار کد در دو بُعد خُرد و ذهنی و خُرد و عینی رد شدند. از دید خبرگان صاحب‌نظر این چهار کد تأثیری بر بهره‌وری ندارند.

## ۵. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

ایران، به دلیل مذهب و زبان مشترک، آیین و رسوم خاص، اعیاد و عزاداری‌ها، احترام عامه

مردم به مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها و ... دارای ظرفیتی است که می‌تواند نوعی بهره‌وری که هم شامل مادیات و هم شامل امور معنوی شود را محقق کند. به این منظور لازم است که به شناختی صحیح و درست از این مفهوم و فرایندهای تحقق آن برسیم. بنابراین هدف مقاله حاضر استخراج ابعاد این مفهوم در روایات و منابع دینی است.

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد پژوهش‌های پیشین خلأ یک الگوی چندجانبه را به خوبی پُر نکرده‌اند. گرچه تحقیقات زیادی در مورد بهره‌وری در سازمان‌های مختلف انجام شده است، ولی در زمینه بررسی بهره‌وری در متون دینی و روایات کار چندانی نشده است. در پژوهش احمدزاده (۱۳۹۱) سوره عصر به‌عنوان مبنای استخراج مطالب انتخاب شد. اهم نکات استخراجی استفاده بهینه از عمر، ایمان به‌عنوان قوه محرکه و عبادت به‌عنوان افزاینده بهره‌وری فکری بیان شد. این دست پژوهش‌ها از این جهت که گام‌های اولیه در این مسیرند دارای ارزش هستند، اما با بررسی نتایج آن مشخص می‌شود که بسیار کلی و غیرعملیاتی‌اند. در پژوهش حاضر سعی شد با روشی کیفی مضامین از جملات کلیدی استخراج و به تدریج مسیر انتزاعی‌سازی پیموده شود. بنابراین هم مضامین کلانی مانند بُعد خُرد و عینی وجود دارد و هم با رجوع به مضامین پایه مربوط به آن، می‌توان به تفصیل جزئیات بیشتری دست یافت.

در پژوهش طاهری افشار (۱۳۸۹) چهار شاخص مدیریت زمان، مدیریت منابع انسانی، پرهیز از اسراف و اعتدال حاصل شد. همچنین در پژوهش قاضیان (۱۳۸۹) نیز چهار بُعد ارجگذاری به انسان، بهره‌گیری مناسب از عمر و زمان، استفاده بهینه از نعمت و به‌کارگیری معیارهای اسلامی در عمل به دست آمد. این دو پژوهش علاوه برداشتن مضامین کلی، دارای مضامین پایه نیز هستند ولی به سطح بندی روایات و تبیین نقش مردم و حاکم در این مسیر نپرداخته‌اند.

در این مقاله سعی شد که کاستی پژوهش‌های پیشین برطرف شود اما قبل از بحث در مورد یافته‌ها باید بیان کرد که براساس یافته‌های پژوهش بهره‌وری از منظر نهج البلاغه و میزان الحکمه این تعریف را دارد: فرایندی که با اصلاح نگرش و رفتارهای مردم و حاکمان، براساس تعالیم الهی، در پی بهبود شرایط و اوضاع اجتماعی، در جهت رسیدن به هدف خلقت است.

در نهایت مدلی شامل چهار بُعد برای رسیدن به بهره‌وری به دست آمد. در بُعد اول، ذهنیت فرد به جهان خارج مطرح می‌شود. نمی‌توان انتظار رفتاری را داشت که بستر مناسب آن در اندیشه فرد شکل نگرفته باشد از این رو توقع ایجاد و تقویت بهره‌وری را نمی‌توان داشت؛ وقتی که افراد نگاه «خیرخواهانه» نسبت به یکدیگر نداشته باشند. به بیان دیگر با وجود انسان‌هایی «بخیل»، «بدبین»، «تنبل»، «خودخواه» و «غرق شده در گذشته یا غرق شده در رؤیاهای آینده» و ... نمی‌توان توقع شکل‌گیری بهره‌وری را داشت. در بُعد دوم، رعایت نکاتی در ارتباطات و تعاملات مدنظر است. در این بُعد از فضای ذهن خارج و به فضای کنش افراد می‌رسیم. ساخت صحیح ذهن نمی‌تواند به تنهایی مؤثر باشد چون ماهیت بهره‌وری در کنش‌های عمل نهفته است و بدون داشتن ارتباطات و تعاملات این مفهوم موضوعیت پیدا نمی‌کند. در این سطح، رفتارهایی قرار دارند که موجب ارتقای کیفیت روابط بین افراد و در جامعه می‌شوند. مانند کمک مالی به یکدیگر، برنامه‌ریزی، تلاش برای امرار معاش، بخشش دیگران و ...

بُعد سوم و چهارم مربوط به وظایف حاکم و مدیر نسبت به جامعه است. این سطح به طور شاخص در نامه‌ها و خطاب‌های حضرت به والیان، مسئولان و کارگزاران مطرح می‌شود. ایشان به دفعات این افراد را به ایجاد فضایی مملو از عطف و مهربانی نسبت به مردم توصیه می‌کند. در جایی خطاب به مالک اشتر می‌فرمایند: افراد عیب‌جو را از خود دور کن و عیب مردم را بپوشان، همچنین تذکر می‌دهند که با سنت نیکویی که مردم به آن عمل می‌کنند مخالفت نکن. در جایی دیگر مدیر را دعوت به فروتنی و نرم‌خویی با مردم می‌کند. ایشان خواهان مشارکت مردم در امور حکومت و دریافت نظرهای آنهاست و خود ایشان نیز در بسیاری مواقع برای مردم دعای خیر می‌کردند. این‌گونه رفتارها موجب ایجاد حس همبستگی و اعتماد بیشتر بین مردم می‌شود.

در پایان نیز می‌توان ادعا کرد که در اسلام، بهره‌وری به انسان برمی‌گردد. بهره‌وری بیش از آنکه مفهومی مادی و فیزیکی باشد و از ابزار و سرمایه بحث کند، مفهومی انسانی است و از حفظ کرامت بحث می‌کند. اسلام با دعوت به ایجاد تغییر و تحول در وضعیت موجود، بازداشتن از بی‌کاری و تنبلی، تشویق به پویایی و حرکت، توجه به نیازهای اساسی

و پاسخگو کردن او در برابر عملکردهایش، به انسان ارزش می‌بخشد. به این ترتیب، انسان برای رسیدن به کمال (قرب الهی)، با تلاش بیشتر و مراقبت از عملکردهایش خواهد کوشید از هر چیزی که مانع پیشرفت و موجب رکود او می‌شود، بپرهیزد. در نتیجه، وضعیت موجود را تغییر دهد و هر روز خود را بهتر از دیروز کند و این همان بهره‌وری است که در اسلام با ارجگذاری به انسان به دست می‌آید.

## منابع و مآخذ

۱. ابطحی، سیدحسین و بابک کاظمی (۱۳۸۳). بهره‌وری، تهران، مؤسسه مطالعات پژوهش‌های بازرگانی.
۲. احمدزاده، سیدمصطفی (۱۳۹۱). «سوره عصر، منشور بهره‌وری قرآن کریم»، پژوهش‌های قرآنی، ش ۶۲ و ۶۳.
۳. اعتمادی، حسین، علی مهرابی و حمیدرضا گنجی (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین بهره‌وری نیروی انسانی و بازده سهام شرکت‌ها در بورس اوراق بهادار تهران»، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ش ۳۳.
۴. باروت‌کوب، مهناز و علی مروتی شریف‌آبادی (۱۳۹۳). «نقش توانمندسازی کارکنان در افزایش بهره‌وری (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه یزد)»، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ش ۳۳.
۵. بردبار، غلامرضا و امیررضا کنجکاو منفرد (۱۳۹۰). «تبیین عوامل اثرگذار بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان یزد و ارائه راهکارهای لازم (رویکرد فازی)»، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ش ۱۵.
۶. خاشعی، فاطمه (۱۳۹۰). «بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری در سازمان‌های دانش‌بنیان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی غیردولتی کار.
۷. رضائیان، علی و محمد قاسمی (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و بهره‌وری نیروی انسانی»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ش ۴.
۸. سیدحسینی، سیدمحمد، تقی ابراهیمی سالاری و آزاده مظلوم خراسانی (۱۳۹۲). «بهبود روش‌های مدیریت در سازمان اوقاف و اثر آن بر افزایش بهره‌وری در حوزه وقف»، مدیریت اسلامی، ش ۵.
۹. شجاعی، علی (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر ارزشیابی عملکرد بر افزایش بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: سازمان مرکزی دانشگاه تهران)». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران.
۱۰. طالقانی، غلامرضا، علی‌اکبر فرهنگی و محمدجعفر زرین‌نگار (۱۳۹۰). «بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری (مطالعه موردی: بانک سامان)»، مدیریت دولتی، ش ۷.
۱۱. طاهری افشار و امیرسعدی (۱۳۸۹). «شاخص‌های بهره‌وری در قرآن کریم در امور غیرمادی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه معارف قرآن کریم.
۱۲. عبدالواحد بن محمد تمیمی، آمدی (۱۳۹۳). غررالحکم و دررالحکم، ترجمه محمدعلی انصاری، قم، انتشارات امام عصر.
۱۳. قاضیان، حسن (۱۳۸۹). «مبانی بهره‌وری در اندیشه اسلامی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی کرمانشاه.

۱۴. قربانعلی، حسام (۱۳۹۶). «بررسی عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری کارایی و اثربخشی در کارکنان شرکت هواپیمایی هما»، *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ش ۱.
۱۵. کریمی شهبابی، اسدالله، غلامرضا معمارزاده، سیدمهدی الوانی و محمود مدیری (۱۳۹۵). «طراحی مدل بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران»، *مدیریت بهره‌وری*، ش ۳۷.
۱۶. مبینی دهکردی، الهه و مسیح ابراهیمی (۱۳۹۵). «تحلیل نقش نظام ارزشیابی عملکرد در بهره‌وری سازمان با استفاده از نظریه داده بنیاد»، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ش ۲۵.
۱۷. محمد بن حسین، شریف الرضی (۱۳۹۴). *نهج البلاغه: مجموعه خطبه‌ها، نامه‌ها و کلمات قصار امام علی (ع)*، ترجمه عبدالمحمد آیتی، قم، بنیاد نهج البلاغه.
۱۸. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۹۲). *میزان الحکمه*، قم، دارالحدیث.
۱۹. مدهوشی، مهرداد و امیر کوهکن (۱۳۹۱). «تبیین نقش استراتژی برون‌سپاری بر بهره‌وری سازمان»، *پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی*، ش ۷.
۲۰. مرتضوی، سعید، فریبرز رحیم‌نیا، علی رضائیان و علیرضا چیت‌سازیان (۱۳۹۲). «شناخت محتوای قرارداد روان‌شناختی در اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد)»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال هفتم، ش ۲.
۲۱. مردی، صفر (۱۳۹۴). «بررسی نقش فناوری اطلاعات در افزایش بهره‌وری کارکنان ناجا»، *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ش ۳۵.
۲۲. یوسفی، محمدقلی و اصغر مبارک (۱۳۹۱). «بررسی عوامل تعیین‌کننده بهره‌وری در صنایع کارخانه‌ای ایران». *مطالعات مدیریت صنعتی*، ش ۲۴.
23. Cao, Qian, Lv. Jinfeng and Zhang Jun (2015). "Productivity Efficiency Analysis of the Airlines in China After Deregulation", *Journal of Air Transport Management*, 42.
- Bulan, Laarni., Sanyal Paroma and Yan Zhipeng. (2010). "A Few Bad Apples: An Analysis of CEO Performance Pay and Firm Productivity", *Journal of Economics and Business*, Vol. 62.
24. Dessler, M. (2003). "The Productivity Paradox", *Inter National Journal Of Social Economics*, Vol. 30, No. 6.

25. Kao, Chiang (2014). Malmquist Productivity Index Based on Common-Weights DEA: The Case of Taiwan Forests After Reorganization, *Omega*, 38.
26. Lee, Sangho, Yong Jun and Kyeong Jae (2013). "Information Technology and Productivity: Empirical Evidence from the Chinese Electronics Industry", *Information and Management*, 48.
27. Leeuw, Tim de., Lokshin Boris and Duysters Geert (2011). "Returns to Alliance Portfolio Diversity: The Relative Effects of Partner Diversity on Firm's Innovative Performance and Productivity", *Journal of Business Research*, Vol. 67.
28. Reynolds, Dennis and Thompson, Gary (2007). "Multiunit Restaurant Productivity Assessment Using Three-phase Data Envelopment Analysis", *Hospitality Management*, 26.
29. Stirling, J. (2001). "Thematic Networks: an Analytic Tool for Qualitative Research", *Qualitative Research*, 1(3).