

اصول دینی بهره‌وری نیروی کار بر مبنای تحلیل موضوعی - محتوایی

آیات قرآن با نگاهی به قوانین توسعه پنج‌ساله کشور

فاطمه زین‌الدینی*

مهدی طغیانی**

محمد عترت‌دوست***

چکیده

یکی از پرسش‌های اصلی اقتصاد، شناسایی عوامل مؤثر در بهره‌وری نیروی کار است. یکی از پیش‌فرض‌ها در این باره، تأثیرگذاری ارزش‌های دینی به‌عنوان یک عامل محرک بنیادین بر نیروی کار مسلمان است که از باورهای اسلامی متأثر می‌باشد و تبلور اعتقاد به این باورها را می‌توان در رفتارهای او مشاهده کرد. مبتنی بر این پیش‌فرض، لازم است برای تحلیل رفتارهای این عامل مهم تولید، به کشف راهکارهایی برای تقویت بهره‌وری او و نیز تأثیرگذاری در کیفیت عملکرد نیروی انسانی پرداخت و فهرستی از اصول دینی اثرگذار بر نیروی کار مسلمان را استخراج کرد.

اما در این میان، آنچه اهمیت زیادی در این‌گونه پژوهش‌ها دارد، استفاده از روش تحقیق مناسب برای مراجعه به منابع دینی برای کشف گزاره‌های مناسب و ارائه یک مدل مدیریتی است که براساس آن بتوان یک برنامه نظام‌مند جهت آموزش و رشد بهره‌وری نیروی کار طراحی نمود. به همین دلیل در این مقاله تلاش شده به صورت تلفیقی از دو روش تحقیق میان‌رشته‌ای «تحلیل محتوا» و «تفسیر موضوعی-علمی» برای استخراج ارزش‌های دینی اثرگذار بر بهره‌وری نیروی کار استفاده شود.

همچنین در این مسیر با نگاهی به برنامه‌های توسعه پنج‌ساله کشور، میزان هماهنگی آن با مؤلفه‌های استخراج‌شده مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که مؤلفه‌های متعددی فراتر از آنچه اندیشمندان اقتصادی و مدیریتی بیان کرده‌اند، بر نیروی کار اثرگذار بوده و لازم است در فرایند تحول و بومی‌سازی علوم، به آموزه‌های دین اسلام بیش از پیش توجه ویژه شود.

واژگان کلیدی: قرآن کریم، بهره‌وری، نیروی کار، برنامه‌های توسعه پنج‌ساله، روش تفسیر موضوعی-علمی، روش تحلیل محتوا.

طبقه بندی JEL: J24, J21

۱. مقدمه

سعادت و بهروزی هر ملتی وابسته به تلاش همه اقشار جامعه بوده و «بهره‌وری» معیاری برای ارزیابی عملکرد این فعالیت‌ها در بخش‌های مختلف اجتماعی-اقتصادی است (Prokopenko, 1992). پیشرفت یا پسرفت یک جامعه، وابسته به کیفیت نیروی انسانی آن جامعه است. وقتی از بهره‌وری سخن گفته می‌شود، استفاده بهینه از نیروی انسانی مهم‌ترین بخش آن به شمار می‌رود؛ زیرا استفاده درست از دیگر منابع از سقف معینی تجاوز نمی‌کند و فقط نیروی انسانی است که می‌تواند هم به‌عنوان عامل مخرب و هم به‌عنوان عامل پیش‌برنده توسعه مطرح شود (احمدزاده، ۱۳۸۹، ص ۳۲۲). به همین دلیل برنامه‌های توسعه پنج‌ساله کشور نیز مسئله بهره‌وری و به‌طور خاص بهره‌وری نیروی کار را در تنظیم قوانین مدنظر قرار داده است.

بنابراین با توجه به جایگاه خاص نیروی انسانی، باید به شناسایی مؤلفه‌ها و راهکارهای افزایش بهره‌وری نیروی کار پرداخت. مطالعات زیادی در این زمینه انجام گرفته که هدف بیشتر آنها، رسیدن به اولویت‌های مشخص و متناسب با نیروی انسانی هر جامعه و فرهنگ خاص بوده است (الله‌وردی و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۷۸)؛ از این رو به نظر می‌رسد عواملی که ممکن است در یک جامعه دینی، باعث افزایش بهره‌وری نیروی انسانی شود، در یک جامعه سکولار ایجاد انگیزه نکند. از آنجاکه بخش غالب نیروی انسانی کشور ما، به دلیل پیشینه اسلامی موجود در تربیت آنها و نیز فضای دینی حاکم بر جامعه، مقید به ارزش‌های اسلامی می‌باشند، از این رو شایسته است در پژوهشی روشمند، به استخراج مؤلفه‌های دینی مرتبط با بهره‌وری نیروی کار مسلمان پرداخت؛ بنابراین سؤالات اصلی این تحقیق عبارت است از:

اصول مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار مسلمان بر مبنای آموزه‌های قرآن کریم چیست؟

برنامه‌های توسعه پنج‌ساله کشور تا چه حد با مؤلفه‌های بهره‌وری استخراج شده در این مقاله

هماهنگ است؟

۲. ادبیات نظری تحقیق

۲-۱. تعریف بهره‌وری

از نظر لغوی در زبان فارسی واژه بهره‌وری^۱ به معنای «سودبرندگی» و «کامیابی» معنا می‌شود (خاکی، ۱۳۷۶، ص ۲۲). تعریف تخصصی سازمان بهره‌وری ملی ایران نیز از بهره‌وری به این صورت است: «بهره‌وری ترکیب کارایی و اثربخشی را نشان می‌دهد و شکل عمومی شاخص بهره‌وری به صورت نسبت ستانده به داده تعریف می‌شود»^۲.

1. Productivity

2. www.nipo.gov.ir

در میان تعاریف مختلف، آژانس بهره‌وری اروپا تعریف زیر را ارائه کرده است: «بهره‌وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است. بهره‌وری یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد و مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز پیش به انجام برساند» (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰، ص ۶). درجه استفاده مؤثر یعنی همان کارکرد توأمان کارایی و اثربخشی به‌گونه‌ای که هم حداکثر استفاده ممکن از منابع و فرصت‌های در دسترس صورت بگیرد و هم کار قابل قبول و در جهت کسب اهداف صحیح انجام شود (دادگر و رحمانی، ۱۳۸۶، ص ۷۶). بخش دوم تعریف آژانس نیز مشخصاً بر روی بهره‌وری نیروی کار نظر دارد که با هدف این پژوهش در نزدیکی کامل است؛ یعنی آنچه درصدد ارتقای آن هستیم، مولدیت و پیشرفتی است که نیروی کار باید در خود ایجاد کند تا بهره‌وری در تمام ابعاد افزایش یابد.

۲-۲. نگاهی به جایگاه بهره‌وری در برنامه‌های توسعه پنج‌ساله

در سال ۱۳۴۴ شمسی، ایران به عضویت سازمان بهره‌وری آسیایی^۱ درآمد؛ اما سازمان بهره‌وری ملی ایران به‌طور عملی از سال ۱۳۷۲ شروع به کار کرد (ولی‌زاده‌زنوز، ۱۳۸۴، ص ۲۱). اقتصاد ایران با چالش‌هایی همچون نرخ بالای بیکاری، پایین بودن بازده سرمایه‌گذاری، پایین بودن درآمد صادراتی کشور و... روبه‌رو است که ارتقای بهره‌وری به‌عنوان ضرورتی انکارناپذیر می‌تواند در مواجهه مؤثر با این چالش‌ها کمک‌کننده باشد (نصراله‌نیا و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۱۰۶). پس از تشکیل سازمان ملی بهره‌وری، مقوله بهره‌وری در قالب تبصره ۳۵ در برنامه دوم توسعه پنج‌ساله مطرح شد که طبق آن بخشی از اعتبارات دستگاه‌های اجرایی باید صرف افزایش بهره‌وری شود (مقدم‌تبریزی و ولی‌زاده‌زنوز، ۱۳۸۵، ص ۲۶). در برنامه سوم دستگاه‌های اجرایی مکلف به طراحی شاخص‌ها، برنامه‌ریزی و اجرای چرخه بهره‌وری بودند (افروزنیا و توکلی، ۱۳۹۵، ص ۱۱۰). در برنامه چهارم ۳۱/۳ درصد و در برنامه پنجم نیز ۳۰ درصد از رشد اقتصادی سالانه کشور باید از طریق ارتقا بهره‌وری تأمین می‌شد؛ یعنی برای نخستین بار ارتقای هم‌زمان میزان نهاده‌ها و بهره‌وری آنها به صورت کمی در دستور کار قرار گرفته بود (نصراله‌نیا و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۱۱۰). در برنامه ششم توسعه نیز تمام دستگاه‌های اجرایی و نیروهای مسلح مکلف‌اند چرخه بهره‌وری را در مجموعه خود اجرا نمایند (افروزنیا و توکلی، ۱۳۹۵، ص ۱۱۱). طبق نظر اقتصاددانان مهم‌ترین عامل اثرگذار در بهره‌وری و مهم‌ترین عنصر در تبیین

تفاوت‌های رشد و توسعه جوامع، «نیروی انسانی» است. در چند دهه گذشته کشورهایی که فاقد منابع طبیعی بودند، به دلیل توجه ویژه به نیروی انسانی جامعه خود، توانستند در زمره کشورهای پیشرفته درآیند (بهادری و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۷۶)؛ بنابراین نگاه به نیروی کار به‌عنوان یگانه عامل مهم، باید با بررسی تمام ابعاد انسانی نیروی کار همراه باشد که سازنده فکر و توان و بیش اوست. تتبع در میان آثار نگاشته شده درباره بهره‌وری نیروی کار بیانگر آن است که چهار دسته عوامل فردی، جمعی، محیطی و سازمانی در این زمینه نقش دارند؛ ولی به نظر می‌رسد موضوع ارزش‌ها و باورهای یک جامعه، عاملی بنیادین در کاهش یا ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی آن جامعه باشد که تأثیر آن در تمام سطوح فردی، جمعی، محیطی و سازمانی قابل پیگیری است. ارزش‌های یک جامعه نیز همواره تابع ویژگی‌های قومی، مذهبی و فرهنگی ملت‌ها بوده است و در کشور ایران به دلیل اهمیت والای دین اسلام، این ارزش‌ها از منابع دینی به‌ویژه قرآن کریم ریشه گرفته است؛ ازاین‌رو شایسته است با مراجعه به این کتاب آسمانی، مؤلفه‌های اثرگذار بر نیروی کار را استخراج کرد تا بتوان برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی کشور خود از آنها استفاده کرد.

۳. پیشینه تحقیق

اگرچه درباره بهره‌وری کتاب‌ها و مقاله‌های فراوانی نوشته شده است، اما پژوهش درباره اصول اسلامی اثرگذار در بهره‌وری نیروی کار، کمتر انجام شده و تنها چند اثر در این زمینه نگاشته شده است:

- بافکار (۱۳۸۴) در کتاب بهره‌وری در پرتو اسلام در مورد فرهنگ بهره‌وری در اسلام و موانع فراروی بهره‌وری در ایران بحث کرده و وظایف افراد جامعه، دولت و رسانه ملی در برابر رفع موانع بهره‌وری و ارتقای آن در جامعه را تبیین نموده است. نگارنده در این کتاب به ذکر کلیات بسنده کرده است؛

- مؤمنی (۱۳۸۸) در کتاب سیصد نکته در مدیریت اسلامی با مراجعه به آیات قرآن و تفسیر نور حجت‌الاسلام قرائتی، سیصد نکته مدیریتی به صورت فهرست‌وار استخراج کرده که از بحث‌های اقتصادی خالی است؛

- قاضیان (۱۳۸۹) در پایان‌نامه «مبانی بهره‌وری در اندیشه اسلامی» به استخراج مبانی کلی بهره‌وری بر مبنای آیات قرآن و روایات معصومان پرداخته ولی از روش خاصی استفاده نکرده است. وی سعی داشته بیان کند که بهره‌وری به معنای امروزی آن در آیات و روایات نیز مورد توجه بوده است؛

- احمدزاده (۱۳۸۹) در مقاله «سوره عصر؛ منشور بهره‌وری قرآن کریم» ضمن بیان دیدگاه‌های مختلف درباره بهره‌وری، به تبیین دیدگاه اسلام از طریق آیات و روایات مرتبط با فعالیت

نیروی انسانی پرداخته و در پایان تمرکز خود را بر مؤلفه‌های دینی بهره‌وری در سوره عصر قرار داده و ویژگی مؤمنان بهره‌ور را تبیین کرده است. پس از مراجعه به این منابع، می‌توان موارد ذیل را به‌عنوان موارد متمایزکننده و وجوه نوآورانه مقاله حاضر معرفی کرد:

- تمرکز تخصصی بر مسئله «بهره‌وری نیروی کار» به‌عنوان یکی از زیرشاخه‌های بحث بهره‌وری در علم اقتصاد؛
- تمرکز تخصصی بر «قرآن کریم» به‌عنوان منبع اصلی دین اسلام و مبنای تجزیه و تحلیل و فهم روایات معصومان (علیهم‌السلام)؛
- استفاده هم‌زمان و ترکیبی از دو «روش تحقیق میان‌رشته‌ای» جهت استخراج و دسته‌بندی اصول مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار.

۴. روش تحقیق

همان‌گونه‌که اشاره شد، یکی از ویژگی‌های نوآورانه این مقاله، استفاده از روش‌های تحقیق کارآمد برای شناسایی و تجزیه و تحلیل مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار، براساس مراجعه به تفاسیر قرآن و درنهایت دسته‌بندی یافته‌های تحقیق جهت ارائه الگو در این زمینه است. در این مقاله تلاش شده به‌طور هم‌زمان، از دو روش «تحلیل محتوا» و «تفسیر موضوعی-علمی» استفاده شود که هرکدام شامل تکنیک‌های متعددی می‌شوند.

۴-۱. آشنایی با روش «تحلیل محتوا»

روش «تحلیل محتوا» که روشی علمی برای تفسیر «متن» است، از جمله روش‌های تحقیقی است که در حوزه علوم انسانی کاربرد داشته و به علت اعتبار و روایی بالایی که دارد، بسیار مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. بررسی‌های متعارف اجتماعی معمولاً مبتنی بر پرسشنامه هستند؛ یعنی آنچه توسط پژوهشگر تحلیل می‌شود، پاسخ‌هایی است که به پرسش‌های پرسشنامه او داده شده است؛ اما در روش تحلیل محتوا درست برعکس عمل می‌شود؛ یعنی پرسشنامه نامعلوم است و هدف تلویحاً یافتن این پرسشنامه براساس پاسخ‌هایی است که پیشاپیش طی خبرها، مقاله‌ها و داستان‌ها داده شده است (فیروزان، ۱۳۶۰، ص ۲۱۱).

از قابلیت‌های این روش در مطالعات قرآنی امکان تفکیک آیات قرآنی، طبقه‌بندی موضوعات، دسته‌بندی مضامین استخراج‌شده و چینش مقوله‌های ساخته‌شده توسط پژوهشگر در کنار یکدیگر برای به تصویر کشیدن مدل نهایی می‌باشد (جانی‌پور، ۱۳۹۰).

در این پژوهش فن تحلیل محتوای مضمونی بر مبنای واحد جملات، به صورت کمی و کیفی و با تأکید بر کلید واژگان اصلی و فرعی انتخاب شده است. مضامین، مفاهیم، نقاط تمرکز و جهت گیری هر کدام از عبارات آیات قرآنی نیز بر این اساس استخراج و در جداول تحلیل محتوا تنظیم شده است. چگونگی یافتن آنها و نتایج آن به شرح ذیل است:

- شناسایی واژگان کلیدی مرتبط با موضوع بهره‌وری و نیروی کار بر مبنای مطالعه منابع تخصصی رشته اقتصاد و مدیریت؛

- استخراج آیات قرآنی مرتبط با واژگان کلیدی تحقیق و تجمیع آنها در نرم‌افزار «اکسل» و تفکیک براساس موضوع؛

- بررسی محتوای هر آیه جهت یافتن موضوع اصلی آن؛

- بررسی عناصر تشکیل دهنده هر آیه جهت یافتن موضوعات فرعی آن؛

- ثبت سؤالات و نکات قابل توجه در خصوص هر آیه در قسمت یادداشت‌های نظری تحقیق جهت تحلیل محتوای کیفی آن؛

- بررسی و تحلیل موضوعات اصلی و فرعی هر آیه به منظور ایجاد یک دسته‌بندی موضوعی و طبقه‌بندی مضمونی؛

- تحلیل کیفی آیات قرآنی براساس نتایج حاصل از تحلیل‌های کمی با مراجعه به تفاسیر (برای آشنایی بیشتر ر.ک: عترت‌دوست، ۱۳۹۸، ص ۲۹۱-۳۲۰).

۴-۲. آشنایی با روش «تفسیر موضوعی-علمی»

تعامل علم و دین همواره دغدغه پژوهشگران بوده است. برای برقراری این تعامل برخی از پژوهشگران درصد برآمدند تا با تجدیدنظر در روش‌های تفسیری، بستر مناسبی برای ایجاد آن فراهم کنند (هادوی‌نیا، ۱۳۸۶، ص ۲۲). این بستر مناسب، استفاده از روش تفسیر موضوعی در مقابل روش تفسیر ترتیبی است. در روش تفسیر موضوعی آیات قرآن تقطیع نمی‌شوند؛ بلکه مفسر یک موضوع مشخص از موضوعات اعتقادی، اجتماعی و جهانی را در نظر گرفته و تمامی آیاتی را مورد مطالعه قرار می‌دهد که پیرامون آن موضوع وجود دارد و قصد دارد از دیدگاه اسلام در خصوص آن موضوع پرده بردارد (صدر، ۱۳۸۱، ص ۲۵). در روش تفسیر موضوعی-علمی، از تحلیل‌های علمی فقط برای ارائه عناصر اصلی آن موضوع استفاده می‌شود و در مورد احکام صادره علم درباره آنها با اطمینان نگاه نمی‌شود؛ بلکه عناصر اصلی استخراج شده به نگرش و حیانی عرضه شده و پاسخ‌های دین به آن موضوع علمی ردیابی می‌شود. مراحل این روش به صورت زیر است (هادوی‌نیا، ۱۳۸۶، ص ۲۳):

۱. تعیین موضوع با توجه به نیازهای جامعه؛ ۲. بررسی نظریات علمی پیرامون آن موضوع؛ ۳. تعیین عناصر اصلی موضوع و تشخیص روابط حاکم بر آن؛ ۴. عرضه این عناصر و روابط به آیات قرآنی و کسب پاسخ از آیات؛ ۵. مراجعه به تفاسیر تخصصی جهت پاسخگویی به سؤالات تحقیق؛ ۶. تحلیل و دسته‌بندی یافته‌های تحقیق جهت ارائه نظریه.

در این پژوهش تلاش شده ابتدا نظریات علمی صادرشده در موضوع بهره‌وری و راهکارهای افزایش آن توسط صاحب‌نظران بررسی شود و سپس از عناصر اصلی و فرعی مرتبط با بهره‌وری در نظریات علمی، جهت یافتن مفاهیم قرآنی مرتبط با موضوع استفاده شود و برای پرهیز از هرگونه تفسیر به رأی، تلاش شد پس از استخراج آیات به کتب تفسیری همچون المیزان فی تفسیر القرآن، تفسیر نمونه، تفسیر نور و... مراجعه شود. سرانجام هر دسته از آیات صادره در یک مفهوم از مفاهیم مرتبط با بهره‌وری، در دسته‌های مختلف جای داده شد که در ادامه، ساختار حاکم بر این موضوع از منظر قرآن کریم بیان و نمودار آن ترسیم شده است.

۵. اصول مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار بر مبنای قرآن کریم

در فرهنگ غنی اسلام اصول بهره‌وری در تمام ابعاد زندگی انسان اعم از عبادات، اقتصاد، اخلاق و... گنجانده شده است. قرآن بهره‌وری را با توجه به مسائل اقتصادی و معنوی به صورت توأمان بررسی می‌کند و انسان را از این برحذر می‌دارد که بخواهد با برداشت‌های خشک مادی، بهره‌وری خود را افزایش دهد (عباس نژاد و دیگران، ۱۳۸۴، ص ۳۴۰-۳۴۱). پس از استخراج آیات مرتبط با موضوع بهره‌وری به واسطه روش تحلیل محتوا و سپس تحلیل و تفسیر آنها در ضمن روش تفسیر موضوعی-علمی، به اصول و راهکارهایی دست پیدا کردیم که می‌تواند الگویی کارآمد برای تحلیل رفتار نیروی کار و نیز برنامه‌ای فراگیر برای افزایش میزان بهره‌وری آنها به منظور پیشرفت جامعه اسلامی باشد. به‌عنوان نمونه، بخشی از جدول تحلیل محتوای آیات قرآنی بدین صورت است:

جدول ۱: نمونه جدول تحلیل محتوای آیات قرآنی

سوره	آیه	متن آیه	کلیدواژگان جستجو	موضوع اصلی	تفسیر موضوعی	جهت‌گیری اقتصادی
۱	بقره ۱۷۷	وَالْمُؤْمِنُونَ بَعْثُهُمْ إِذَا عَاهَدُوا	عهد	وفای به عهد	وفای به عهد مهم‌ترین ویژگی انسان‌ها در جامعه اسلامی	جمعی
۲	بقره ۲۴۷	إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا... قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَرَادَهُ بَسُطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ	علم	اهمیت علم	عالم بودن، یکی از ویژگی‌های رهبران و مسئولان	فردی

جهت‌گیری اقتصادی	تفسیر موضوعی	موضوع اصلی	کلیدواژه‌گان جستجو	متن آیه	آیه	سوره	
جمعی	دین و مذهب، باعث ایجاد وحدت و برادری در جامعه اسلامی	اهمیت وحدت	اعتصام وحدت / تفرقه	وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا	۱۰۳	آل عمران	۳
فردی جمعی	برخورداری از رحمت الهی و بهره‌مندی از امکانات به خاطر صبر	اهمیت صبر	صبر	وَأَوْرَثْنَا الْقَوْمَ الَّذِينَ كَانُوا يُسْتَضْعَفُونَ مَشَارِقَ الْأَرْضِ وَمَغَارِبَهَا الَّتِي بَارَكْنَا فِيهَا رَبِّكَ كَلِمَةً رَبِّكَ الْحُسْنَىٰ عَلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ يَا صَابِرُ وَا	۱۳۷	اعراف	۴
فردی جمعی	ضرورت استقامت بر مسئولیت	اهمیت صبر	استقامت	فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمِن تَابٍ مَعَكَ	۱۱۲	هود	۵
فردی	علم باعث رشد انسان است	اهمیت علم	علم رشد	قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَيْكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَ بِمَا عَلَّمْتُكَ رُشْدًا	۶۶	کهف	۶

پیش از پرداختن به این اصول، ذکر این نکته مهم ضروری است که در یافتن عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در علوم روز این نتیجه به دست آمد که مجموع عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در چهار دسته «فردی، جمعی، محیطی و سازمانی» قابل دسته‌بندی هستند. تحلیل کیفی و تفسیر موضوعی آیات نیز نشان داد که اصول قرآنی مرتبط با بهره‌وری را هم می‌توان در همان چهار دسته، طبقه‌بندی نمود؛ البته از آنجا که کار سازمانی، نوعی فعالیت جمعی به شمار می‌رود، از این رو تفکیک عوامل سازمانی و جمعی برای پژوهشگران میسر نشد و سرانجام، مجموع عوامل سازمانی در ذیل همان عوامل جمعی بررسی شد. در واقع به دلیل اینکه در زمان نزول آیات قرآن، کار سازمانی به شکل فعلی وجود نداشته، آیتی که می‌تواند رفتارهای بهره‌ور سازمانی را تداعی کند، در ذیل دسته رفتارهای جمعی مورد بررسی قرار گرفته، چراکه رفتارهای جمعی بهره‌ور به‌عنوان یک عامل کلی هم مشاغل جمعی غیرسازمانی و هم مشاغل سازمانی را در نظر می‌گیرد.

همچنین، از آنجا که این مقاله در تلاشی مضاعف، افزون بر موضوع اصلی خود، میزان توجه برنامه‌های توسعه پنج‌ساله کشور نسبت به مؤلفه‌های استخراج‌شده بهره‌وری نیروی کار را نیز می‌سنجد؛ بنابراین در اثنای بحث در موارد هماهنگی بین مؤلفه‌های این مقاله و موضوعات برنامه‌های پنج‌ساله، موارد مورد اشاره در قانون توسعه نیز تذکر داده شده است.

۵-۱. اصول مؤثر بر رفتار فردی

اصول مؤثر بر رفتار فردی اصولی است که از ویژگی‌های شخصی و فعالیت‌های افراد نشئت می‌گیرد؛ پس باید توجه کرد هر اقدامی برای تأثیرگذاری بر بهره‌وری نیروی کار، باید توانایی‌های فردی او را نیز در نظر بگیرد. بر مبنای قرآن کریم، عملکرد صحیح افراد یک جامعه در موارد ذیل می‌تواند در بهبود بهره‌وری تمام جامعه مؤثر باشد. برخی از این موارد عبارت‌اند از:

۵-۱-۱. صبر و استقامت

در آیات متعددی از قرآن، خداوند متعال، موفقیت را نتیجه مستقیم صبر و مقاومت در مسیر حق معرفی کرده و در واقع دعوت آشکاری از انسان برای مجهز شدن به سلاح صبر و پایداری دارد. اگر چنین شناختی در وجود نیروی کار شکل بگیرد که برای رسیدن به پیروزی باید مقاومت کرد و تسلیم نشد، این باور در عمل او تجلی یافته و به‌عنوان یکی از بازوان افزایش بهره‌وری، یاریگر او خواهد بود:

«فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ...» (هود، ۱۱۲)؛ پس همان‌گونه که فرمان یافته‌ای،

استقامت کن و همچنین کسانی که با تو به سوی خدا آمده‌اند؛

«أُولَئِكَ يُؤْتُونَ أَجْرَهُمْ مَرَّتَيْنِ بِمَا صَبَرُوا...» (قصص، ۵۴)؛ آنها کسانی هستند که به خاطر

شکیبایی‌شان، اجر و پاداششان را دو بار دریافت می‌کنند؛

«وَأَوْرَثْنَا الْقَوْمَ الَّذِينَ كَانُوا يُسْتَضْعَفُونَ مَشَارِقَ الْأَرْضِ وَمَغَارِبَهَا الَّتِي بَارَكْنَا فِيهَا وَتَمَّتْ كَلِمَةُ رَبِّكَ

الْحُسْنَىٰ عَلَىٰ بَنِي إِسْرَائِيلَ بِمَا صَبَرُوا...» (اعراف، ۱۳۷)؛ و مشرق‌ها و مغرب‌های پربرکت زمین را به آن قوم به ضعف کشانده شده، واگذار کردیم و وعده نیک پروردگارت بر بنی‌اسرائیل، به خاطر

صبر و استقامتی تحقق یافت که به خرج دادند.

«باید توجه کرد که استقامت در هر امری به معنای ثابت‌قدم بودن در حفظ آن و در ادای حق آن

به‌طور تمام و کامل است. استقامت خود انسان عبارت است از پایداری به تمام قوا و ارکان در برابر

وظایفی که به وی روی می‌آورد، به‌طوری‌که کمترین نیرو و استطاعتش نسبت به آن وظیفه عاطل و

بی‌اثر نماند» (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۱، ص ۶۴). برای داشتن رفتار بهره‌ور نیز باید حداکثر توان آدمی

در راستای رسیدن به هدف تا حصول نتیجه به کار گرفته شود؛ همان‌طور که مفهوم استقامت چنین

معنایی را به ذهن متبادر می‌کند؛ بنابراین امر به استقامت بر وظایف محوله اگر جزء رویه نیروی کار

در فعالیت‌هایش قرار گیرد از هدر رفتن نیروی او و معطل ماندن قوای فکری و جسمی او جلوگیری

می‌نماید. خداوند در آیات پیش‌گفته شرط پیروزی را صبر و مقاومت می‌داند و وعده داده است که

ملتی که صبور و مقاوم باشد از وارثین زمین خواهد بود (قرآنی، ۱۳۸۸، ج ۳، ص ۱۵۶). صبر بر

شداید در مسیر تحقق اهداف، طبق وعده الهی، موجب کسب قدرت و پاداش دوچندان نیز می‌شود و مزین شدن به این صفت در نیروی کار از عوامل افزایش‌دهنده بهره‌وری اوست.

۵-۱-۲. علم‌آموزی

مسئله آموزش که شامل فراهم آوردن امکانات تحصیلی، کسب مهارت‌های فنی، آموزش‌های نظری مرتبط با شغل و همچنین پرورش شخصیت افراد است، در افزایش میزان بهره‌وری نیروی انسانی اهمیت بالایی دارد (رنجیریان، ۱۳۸۳، ص ۳۴). کسب مدارج علمی بالاتر باعث آگاهی شخص از آخرین پیشرفت‌های علمی در زمینه‌های تخصصی شده و او را به انواع آموزش‌های توسعه‌ای مجهز خواهد کرد که تأثیر مستقیم در افزایش کارایی و بازدهی وی به‌عنوان نیروی انسانی خواهد داشت؛ بنابراین هرچه میزان تحصیلات نیروی انسانی افزایش پیدا کند، میزان بهره‌وری او نیز بیشتر خواهد شد (توکلی و عمادزاده، ۱۳۷۵، ص ۱۸). این مهم در تمامی برنامه‌های توسعه پنج‌ساله به صورت مبسوط مورد توجه بوده است، به‌طور مثال در برنامه ششم توسعه افزایش مهارت و تخصص نیروی کار به‌ویژه فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌ها، هنرستان‌ها و دانشگاه‌ها در دستور کار قرار گرفته است (برنامه ششم توسعه، ۱۳۹۵، ص ۶). در قرآن کریم نیز بر مسئله علم‌آموزی و تلاش برای افزایش میزان مهارت و تخصص افراد، بسیار تأکید شده است:

«قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا» (کهف، ۶۶)؛ موسی به او گفت: آیا از

تو پیروی کنم تا از آنچه به تو تعلیم داده شده و مایه رشد و صلاح است، به من بیاموزی؟

علم، رشددهنده است و هر انسانی در هر موقعیتی که باشد، پیامبر، مدیر، مسئول یا کارمند جزء، به علم روز برای رشد و ارتقای نیازمند است؛ همان‌طور که حضرت موسی با همه عظمتش خود را تشنه علم رشددهنده نشان می‌دهد.

«... إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا ... قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ»

(بقره، ۲۴۷)؛ خداوند (طالوت) را برای زمامداری شما مبعوث کرده است ... گفت: خدا او را بر شما برگزیده و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است.

خداوند دو ویژگی علم و دیگری قدرت جسمی برای اجرای هر آنچه صلاح جامعه در آن است، شرط گرفتن مسئولیت می‌داند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۴۳۵). باید توجه کرد آنچه طالوت را بر دیگران برتری داد نه فقط ایمان و اعتقاد او بلکه آگاهی و دانش او نسبت به مدیریت یک جامعه و همچنین توانایی در اجرای مسئولیت زمامداری بود؛ بنابراین بسط علم و جسم در این آیه از مصادیق علوم و توانایی‌های دنیوی هستند که نشان از توجه ویژه قرآن کریم به مجهز شدن به علوم روز و مهارت‌های مورد نیاز جامعه دارد.

«إِذْ قَالَ يُوسُفُ... وَكَذَلِكَ يُجْتَبِيكَ رَبُّكَ وَيُعَلِّمُكَ مِنْ تَأْوِيلِ الْأَحَادِيثِ...» (یوسف، ۴ و ۶)؛ (به خاطر بیاور) هنگامی را که یوسف ... این‌گونه پروردگارت تو را برمی‌گزیند و از تعبیر خواب‌ها به تو می‌آموزد.

علم تعبیر خواب یکی از علوم رایج در زمان حضرت یوسف به‌ویژه در سرزمین مصر بود. تبحر ایشان در این علم به دلیل کمیاب بودن دارندگان چنین دانشی موجب ارتقای مقامات دنیوی او نیز شد. در واقع، یکی از ملاک‌های شایستگی و برتری نسبت به دیگران، میزان بهره‌مندی از علوم مختلف و تخصص ویژه داشتن در برخی علوم خاص است؛ همان‌گونه‌که حضرت یوسف ابتدا به خاطر تخصص خاصش در یک علم (تعبیر خواب) مطرح شده و سپس زمینه برای تحقق و شکوفایی دیگر علوم او همچون خزانه‌داری فراهم شد. این مسئله باید مورد توجه نیروی کار برای تلاش در جهت کسب علوم خاص و نادر باشد که مورد نیاز جامعه است.

خوشبختانه توجه توأمان به تقویت بنیه علمی و جسمی دانش‌آموزان به‌عنوان نیروی کار آینده کشور، در برنامه پنجم توسعه نیز مشاهده می‌شود. در این برنامه با هدف ارتقای کیفی سه حوزه دانش، مهارت و تربیت اسلامی به دولت اجازه می‌دهد تا سیاست‌هایی از جمله بسترسازی مناسب برای کسب مهارت با توجه به نیاز بازار کار، برنامه‌ریزی جهت تدوین برنامه‌های آموزشی ارتقای سلامت جسمانی و روانی، بهره‌برداری از اماکن ورزشی سازمان تربیت بدنی و... را برای ایجاد تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش کشور دنبال کند (برنامه پنجم توسعه، ۱۳۸۹، ص ۳۹-۴۰). برنامه چهارم توسعه نیز پرداختن به علم‌آموزی نیروی کار و به‌ویژه تأکید بر آموزش‌های ضمن خدمت را مورد توجه قرار داده است و درصددی از اعتبارات هزینه‌ای دستگاه‌های اجرایی را برای طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی در نظر گرفته است (برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳، ص ۵۷).

۵-۱-۳. توجه به کیفیت و اتقان امور

مسئله کیفیت و انجام امور بدون نقص، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های صاحبان مشاغل است که مستقیماً بر کارایی و اثربخشی یک کار اثرگذار خواهد بود. این مسئله از چنان اهمیتی برخوردار است که خداوند متعال در آیات مختلف از توجه ویژه خود به کیفیت خلقت جهان هستی سخن گفته است:

«وَحَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ فَقَدَرَهُ تَقْدِيرًا» (فرقان، ۲)؛ و همه چیز را آفرید و به دقت اندازه‌گیری نمود!

«الَّذِي خَلَقَ فَسَوَّىٰ * وَالَّذِي قَدَّرَ فَهَدَىٰ» (اعلی، ۲ و ۳)؛ همان خداوندی که آفرید و منظم کرد

و همان که اندازه‌گیری کرد و هدایت نمود؛

افزون بر این در فرمانی آشکار به یکی از پیامبران خود که الگوی جوامع انسانی است دستور

داده تا کارهای خود را باکیفیت عالی و متقن انجام دهند:

«وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ مِنَّا فَضْلًا... وَالنَّالَةَ الْحَدِيدَ * أَنْ اَعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا» (سبأ، ۱۰ و ۱۱)؛ و ما به داوود از سوی خود فضیلتی بزرگ بخشیدیم؛... و آهن را برای او نرم کردیم. (و به او گفتیم): زره‌های کامل و فراخ بساز و حلقه‌ها را به اندازه و متناسب کن! و عمل صالح به جا آورید.

در این آیات خداوند به پیامبرش دستوری می‌دهد که باید همچون الگویی در اختیار صاحبان صنعت و کارگران قرار گیرد و آن هم دستور به محکم‌کاری و دقت در کمیت و کیفیت مصنوعات است. خداوند به داوود می‌فرماید که زره را گشاد بساز تا جنگجو در آن احساس تنگی و ناراحتی نکند. همچنین می‌فرماید حلقه‌های زره نه کوچک و باریک باشد که به از دست رفتن انعطاف آن منجر شود و نه درشت که شمشیر دشمن به راحتی از آن بگذرد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۸، ص ۳۱-۳۲). خداوند در این آیات به واضح‌ترین شکل از اهمیت بهره‌وری سخن رانده است. حق تعالی هم کارایی را به داوود آموزش می‌دهد و هم اثربخشی را با عبارت عمل صالح یادآور می‌شود که پرواضح است وقتی دو رکن کارایی و اثربخشی کامل شد، بهره‌وری خودبه‌خود حاصل خواهد شد.

۵-۱-۴. توجه به سن نیروی کار

بسیاری از متخصصان فن معتقدند که در شرایط برابر، مسئله «سن» مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری نیروی کار است و احتمال اینکه کارگران مسن‌تر، زودتر از کارگران جوان، بازار کار را ترک کنند، بیشتر است (Roehrig, 2016). با این حال سن فرد در میزان بهره‌وری او دو اثر متضاد دارد: از یک طرف افزایش سن، توانایی جسمی نیروی کار را کاهش داده، بنابراین باعث کاهش بهره‌وری او می‌شود و از سوی دیگر با افزایش سن، اندوخته‌ها و تجربه نیروی کار افزایش می‌یابد و همین باعث افزایش سطح بهره‌وری او می‌شود (امامی میبیدی، ۱۳۷۹، ص ۱۴). در نتیجه سن باید با کار متناسب باشد و ترکیبی مناسب از توانایی جوانی و تجربه میان‌سالی در کارهای گروهی به نتیجه مطلوب می‌انجامد.

از منظر قرآن کریم نیز، انجام هر کاری باید در سن مناسب خودش باشد. به همین دلیل انجام برخی امور خاص که در زمان و سن مناسب اتفاق نیفتاده به مثابه یک معجزه و امر خارق‌العاده معرفی شده است؛ مانند باردار شدن همسر حضرت ابراهیم در سن پیری:

«قَالَتْ يَا وَيْلَتَىٰ أَأَلِدُ وَأَنَا عَجُوزٌ وَهَذَا بَعْلِي شَيْخًا إِنَّ هَذَا لَشَيْءٌ عَجِيبٌ» (هود، ۷۲)؛ گفت: ای

وای بر من! آیا من فرزند می‌آورم در حالی که پیرزنم و این شوهرم پیرمردی است؟! این راستی چیز عجیبی است!

در سخنانی دیگر قرآن کریم محدوده سنی مناسب برای پذیرش مسئولیت را مشخص نموده و سن بالا را موجب زایل شدن قوای ذهنی و ادراکی آدمی می‌داند:

«وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَاسْتَوَىٰ ءَاتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا...» (قصص، ۱۴)؛ و هنگامی که (موسی) نیرومند و کامل شد، حکمت و دانش به او دادیم.

«در آیه مذکور منظور از "بلوغ اشُد" آن است که انسان از نظر قوای جسمانی به سرحد کمال برسد که غالباً در سن هجده سالگی است و "استواء" همان اعتدال و استقرار در امر حیات و زندگی است که غالباً بعد از کمال نیروی جسمانی حاصل می‌شود» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۶، ص ۳۹). این سن بهترین سن برای پذیرش شغل و مسئولیت است؛ زیرا در این سن هم قوای جسمانی و هم قوای فکری به رشد خود رسیده‌اند.

«... وَمِنْكُمْ مَّن يُرَدُّ إِلَىٰ أَرْذَلِ الْعُمُرِ لِكَيْ لَا يَعلَمَ بَعْدَ عِلْمٍ شَيْئًا» (نحل، ۷۰)؛ بعضی از شما به نامطلوب‌ترین سنین بالای عمر می‌رسند تا بعد از علم و آگاهی، چیزی ندانند.

در سنین پیری، قوای شعور و ادراک آدمی همچون قوای جسمانی رو به انحطاط می‌رود و توانایی تصمیم‌گیری صحیح در موقعیت‌های مختلف از انسان سلب می‌شود. درک پایین و کاهش توانایی ذهنی باعث عقب ماندن نیروی انسانی از مجهز شدن به فناوری‌های جدید و بروز نگره داشتن اطلاعات تخصصی مربوط به حرفه خود می‌شود که تأثیر مستقیم آن در کاهش بهره‌وری قابل لمس است و به همین دلیل باید برای به‌کارگیری نیروی انسانی محدوده سنی مشخصی وجود داشته باشد تا سن بالای نیروی کار موجب کاهش بهره‌وری نشود. در برنامه ششم توسعه نیز به منظور تشویق و ترغیب کارفرمایان برای به‌کارگیری نیروهای جوان بیان شده که کارفرمایان در صورت جذب نیروهای جوان دانشگاهی با مدرک حداقل کارشناسی به صورت کارورزی از پرداخت سهم بیمه کارفرما برای مدت دو سال معاف هستند (برنامه ششم توسعه، ۱۳۹۵، ص ۱۰۱).

۵-۲. اصول مؤثر بر رفتار جمعی

اجتماعی بودن انسان و لزوم ارتباط او با دیگر هم‌نوعانش برای رفع نیازهای مادی و معنوی واقعیتی انکارناپذیر است. نیروی انسانی با حضور در گروه‌های مختلف هم‌تأثیرگذار و هم‌تأثیرپذیر خواهد بود. بسیاری از استعدادها تنها زمانی شکوفا می‌شوند که فرد یا در رقابت با دیگران قرار گیرد و یا مشغول پذیرفتن مسئولیت در فعالیت‌های گروهی شود. در قرآن کریم، آیات متعددی وجود دارند که مطالعه روشمندان نشان می‌دهد که مسئله اصلی آنها، تأکید بر اصول مؤثر بر رفتار جمعی نیروی انسانی در جهت افزایش میزان بهره‌وری می‌باشد. این اصول عبارت‌اند از:

۵-۲-۱. پیوند ایمانی با اعضای جامعه

در نظریات مختلف اقتصادی، افزون بر سرمایه‌های سنتی یعنی همان تجهیزات و ساختمان‌ها، از سرمایه‌های غیرملموسی هم نام برده می‌شود که در رشد و توسعه مشاغل نقش بسزایی دارند؛ از جمله این سرمایه‌ها، سرمایه اجتماعی است. کلمن (۱۹۹۰) سرمایه اجتماعی را این‌گونه تعریف می‌کند: «سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای است از روابط بین افراد و بین گروه‌ها که دستاوردهایی را به دنبال دارد که بدون این روابط، به دست آوردن آنها ناممکن است» (Brooks, Muya, 2006)؛ بنابراین سرمایه اجتماعی فراتر از داشته‌های فردی است و مفهوم تعامل در ایجاد آن نقش اساسی دارد (نیکچه فراهانی و نظری، ۱۳۸۷، ص ۴۴).

سرمایه اجتماعی از طریق سازوکارهایی بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر می‌گذارد که از جمله این موارد می‌توان به هزینه‌های پایین‌تر تبدلات به علت افزایش اعتماد بین فرد و مجموعه کاری، تسهیم و جاری کردن دانش و نوآوری بین اعضای یک مجموعه کاری و... اشاره کرد (نیکچه فراهانی و نظری، ۱۳۸۷، ص ۴۷)؛ در یک نگاه کلی تمامی برنامه‌های توسعه تلاش دارند با سازوکارهای فرهنگی و ارزشی، سرمایه اجتماعی و وفاق ملی را در بین آحاد جامعه افزایش دهند تا نتایج آن در تمامی ابعاد فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و... خود را نشان بدهد؛ اما در میان برنامه‌های توسعه، برنامه چهارم با اختصاص موادی از قانون به بحث افزایش سرمایه اجتماعی توجه ویژه‌ای نموده است. در این برنامه دولت باید به منظور تربیت نسلی فعال، مسئولیت‌پذیر، مؤمن، برخوردار از وجدان کاری و متعهد به نظام اسلامی، منشور حقوق شهروندی را تنظیم و به تصویب نهادهای ذی‌ربط برساند (برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳، ص ۸۷-۸۸).

به نظر می‌رسد تعریف قرآن کریم از سرمایه اجتماعی، همان پیوند اخوت ایمانی یا «ولاء» باشد که در آیات متعددی از جمله آیات ذیل بدان اشاره شده است:

«... تَحْسِبُهُمْ جَمِيعًا وَقُلُوبُهُمْ شَتَّىٰ ذَٰلِكِ بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَعْقِلُونَ» (حشر، ۱۴)؛ آنها را متحد می‌پنداری، در حالی که دل‌هایشان پراکنده است؛ این به خاطر آن است که آنها قومی هستند که تعقل نمی‌کنند!

از دیدگاه قرآن کریم، وحدت داشتن و وجود پیوند ایمانی میان اعضای جامعه یکی از نشانه‌های عاقل بودن دانسته شده است. باید توجه کرد که در اینجا صرف وحدت اجتماعی و زندگی کردن در یک جامعه مدنظر نیست؛ بلکه مسئله، پیوند قلبی و همدلی است چون به فرموده آیه قلوب آنها باید با یکدیگر باشد.

﴿وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ

فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا...» (آل عمران، ۱۰۳)؛ و همگی به ریسمان خدا، چنگ زنید و پراکنده نشوید! و نعمت خدا را بر خود، به یاد آرید که چگونه دشمن یکدیگر بودید و او میان دل‌های شما الفت ایجاد کرد و به برکتِ نعمتِ او، برادر شدید.

از امتیازات دین اسلام، این است که اصلاحات را از ریشه شروع می‌کند. برای اصلاح رفتار فرد و اجتماع باید از طریق اصلاح مبانی عقیدتی و فکری وارد شد. طرح اخوت از جمله ابتکارات اسلام است (قرائتی، ۱۳۸۸، ج ۹، ص ۱۷۹). طبق این اصل مهم مسلمانان از هر قبیله و نژاد، با هر زبان و سنی، احساس عمیق برادری می‌کنند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۲۲، ص ۱۷۲) و آثار مترتب شده بر برادری را انجام می‌دهند که کمترین آن کمک به یکدیگر است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۹، ص ۲۱۲).

«وَالَّذِينَ جَاءُوا مِنْ بَعْدِهِمْ يَقُولُونَ رَبَّنَا اغْفِرْ لَنَا وَلِإِخْوَانِنَا الَّذِينَ سَبَقُونَا بِالْإِيمَانِ وَلَا تَجْعَلْ فِي قُلُوبِنَا غِلًّا لِلَّذِينَ آمَنُوا» (حشر، ۱۰)؛ کسانی که بعد از آنها آمدند و می‌گویند پروردگارا! ما و برادرانمان را که در ایمان بر ما پیشی گرفتند بیامرز و در دل‌هایمان حسد و کینه‌ای نسبت به مؤمنان قرار مده!

مؤمنان هر آنچه از نیکی‌ها که برای خود می‌خواهند برای برادران ایمانی خود نیز مسنلت می‌نمایند تا همه تلاش‌ها برای تعالی اجتماع اسلامی انجام شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۲۳، ص ۵۲۳). شناخت و باور به این اصل، نیروی کار مسلمان را در مبادلات و انجام وظایف اقتصادی خویش نیز مانند دیگر جنبه‌های زندگی در برابر مسلمانان واجد احساس برادری می‌نماید و این احساس مقدمه‌ای برای رعایت عدل، انصاف و همکاری در تعاملات اقتصادی بین آحاد جامعه شده و جامعه را تحت شمول رحمت الهی قرار می‌دهد و بدین طریق بهره‌وری نیروی کار در فعالیت‌های اقتصادی اش افزایش می‌یابد.

۵-۲-۲. تعهد سازمانی و وفای به عهد

یکی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار در تعامل میان نیروی کار با دیگر اعضای مجموعه، میزان تعهد کاری، امانتداری و وفای به پیمان‌هایی می‌باشد که میان او و سازمان منعقد شده است. این مسئله از چنان اهمیتی برخوردار بوده که اندیشمندان اقتصادی از این رابطه، به‌عنوان «تعهد سازمانی» یاد کرده و معتقدند کارکنان یک سازمان، زمانی عملکرد فوق‌العاده‌ای از خود نشان خواهند داد که مجموعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند را متعلق به خود بدانند (امیرکبیری و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۱۱۸). میر، بکر و وان دیک (۲۰۰۶) تعهد سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کنند: «نیرویی است که میان فرد و سازمان و میان فرد و فعالیت‌های مرتبط با آن سازمان پیوندی مستحکم برقرار می‌کند» (Markovits et al, 2008).

نتایج حاصل از استخراج مؤلفه‌های مؤثر در بهره‌وری نیروی کار در قرآن کریم نیز نشان می‌دهد که این کتاب آسمانی، نسبت به مسئله تعهد سازمانی و اساساً تعهد نسبت به عقود و پیمان‌هایی که میان انسان‌ها با یکدیگر منعقد می‌شود، تأکید بسیار داشته و یکی از نشانه‌های موفقیت و رسیدن به رستگاری را همین مسئله تعهد دانسته است:

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (مائده، ۱)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! به پیمان‌ها (و

قراردادها) وفا کنید!

«... وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا...» (بقره، ۱۷۷)؛ و با هر که عهد بسته‌اند به موقع خود وفا کنند؛

«وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ... وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا» (انعام، ۱۵۲)؛ و حق پیمان‌ها و وزن را به

عدالت ادا کنید! ... و به پیمان خدا وفا کنید؛

«قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ... وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ» (مؤمنون، ۱ و ۸)؛ مؤمنان

رستگار شدند و آنها که امانت‌ها و عهد خود را رعایت می‌کنند.

مفهوم وسیع امانت شامل امانات خداوند و پیامبر و همچنین عهدها و امانات خلق خداست. نعمت‌های مختلف خدا و همچنین پست‌ها و مقامات دنیایی و پیمان‌های معاملاتی که با دیگران بسته می‌شود همه جزء امانت‌ها به شمار می‌آیند و پایبند بودن به تک‌تک آنها از مهم‌ترین پایه‌های زندگی اجتماعی است که عدم پایبندی به آنها موجب نابسامانی می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۴، ص ۱۹۹-۲۰۰). شکستن پیمان در معاملات و ارتباطات روزمره با دیگران و همچنین خیانت‌ها و تقصیرها در انجام وظایفی که همچون امانت در دست نیروی کار یک مجموعه کاری قرار دارد از عوامل زایل شدن حس اعتماد بین افراد یک مجموعه است. وقتی عنصر اطمینان از میان رفت باید هزینه‌های زیادی صرف ضمانت یک ارتباط شود و این یعنی هدر دادن منابع مالی و معنوی و در یک کلام کاهش بهره‌وری که مسبب آن به‌طور مستقیم نیروی انسانی و کردار اوست.

۵-۲-۳. تعاون و همکاری

اندیشمندان اقتصادی، انجام کارهای گروهی را مهم‌ترین عامل پیشرفت جوامع انسانی دانسته و دستورالعمل‌های متعددی برای استمرار کارهای گروهی بیان کرده‌اند؛ زیرا گروه در شرایط سخت، ثمربخش‌تر از افراد عمل می‌کند. افراد منشأ افکار و خلاقیت‌اند و اگر این دانایی با یکدیگر جمع شود، هم‌افزایی به وجود می‌آید؛ گروه توانمند می‌تواند با ارائه روش‌هایی، گره مشکلات تولید، کیفیت و... را باز کرده، موانع را بردارد و مشکلات فردی هر یک از اعضای گروه را حل کند (عبدالهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۵، ص ۹۰-۹۱).

در قرآن کریم نیز بر مسئله انجام کارهای گروهی و تعاون با یکدیگر برای رسیدن به موفقیت تأکید بسیار شده است: «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ...» (مائده، ۲)؛ و (همواره) در راه نیکی و پرهیزکاری باهم تعاون کنید! و (هرگز) در راه گناه و تعدی همکاری ننمایید!

در این آیه، خداوند به مسلمانان دستور می‌دهد که تعاونشان براساس تقوا و نیکی یا به عبارتی بر پایه ایمان و عمل صالح باشد نه برای ظلم و تعدی (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۵، ص ۲۶۶). این یک اصل کلی اسلامی است که می‌تواند در تمام جنبه‌های اخلاقی، سیاسی و اقتصادی جاری باشد. اگر این سنت همگانی شود و روابط گروهی براساس عدل و انصاف و در جهت کارهای مثبت و سازنده و نه مناسبات و منافع شخصی و بر پایه تعدی و ظلم برقرار شود، در این صورت بسیاری از نابسامانی‌ها و هزینه‌های اضافی ناشی از برخوردها به حداقل می‌رسد و منابع جامعه در مسیر درست خود به کار گرفته می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۴، ص ۲۵۳-۲۵۴). تشویق قرآن در مورد همکاری به گونه‌ای، تأکید بر گروهی کار کردن و معاضدت در امور دارد که در افزایش بهره‌وری نیروی کار اثر مثبت و مستقیم دارد (عباس نژاد و دیگران، ۱۳۸۴، ص ۴۳۴).

به نظر می‌رسد بحث تعاونی‌ها که در تمامی برنامه‌های توسعه‌ی بدان اشاره شده می‌تواند تا حدی با این مؤلفه قرآنی مرتبط با بهره‌وری هماهنگ باشد؛ زیرا نهاد تعاونی شرکتی است از اشخاص حقیقی یا حقوقی که به منظور رفع نیازمندی‌های مشترک و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی اعضا از طریق خودیاری و کمک متقابل و همکاری آنان موافق اصولی تشکیل می‌شود که در قانون مصرح است (قانون بخش تعاونی، ۱۳۵۲).

در برنامه ششم دولت موظف است تا به منظور ارتقای مشارکت مردمی و فراهم کردن بستر اجرایی برای تعاون آحاد مردم در قالب شکل‌های اقتصادی تعاونی نسبت به افزایش سرمایه بانک توسعه تعاون اقدام نماید (برنامه ششم توسعه، ۱۳۹۵، ص ۲۸). برنامه چهارم توسعه نیز دولت را موظف به تهیه برنامه توسعه بخش تعاونی با رویکرد استفاده مؤثر از قابلیت‌های بخش تعاونی در استقرار عدالت اجتماعی و توزیع عادلانه درآمدها، تأمین منابع لازم برای سرمایه‌گذاری‌ها از طریق تجمیع سرمایه‌های کوچک، توسعه مشارکت عامه مردم در فعالیت‌های اقتصادی و... کرده است (برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳، ص ۹۰). برنامه پنجم نیز تلاش دارد با پرداخت تسهیلات مناسب، افزایش سهم تعاونی‌ها در بازار پولی کشور، خرید خدمات از بخش تعاونی، انجام حمایت‌های حقوقی و مالی لازم و دیگر اقدامات در جهت گسترش آنها گام بردارد (برنامه پنجم توسعه، ۱۳۸۹، ص ۱۱۴، ۱۴۳، ۱۴۸، ۱۷۸).

۵-۲-۴. مدیریت مشارکتی و توجه به نظام پیشنهادات

«مدیریت مشارکتی» بر مبنای دخالت تمام کارکنان در روند تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار است که براساس مشارکت علاقه‌مندان عموم افراد می‌باشد و باعث می‌شود تا از ایده‌ها، ابتکارها و پیشنهادهای همه در حل مشکلات استفاده شود (شفیعی و مسعودی، ۱۳۸۵، ص ۹۴). در سازمان‌هایی که مدیریت مشارکتی برقرار است و پیشنهادات کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد، همه اعضای گروه در جهت رسیدن به اهداف همکاری کرده و خود را مسئول نتایج به دست آمده می‌دانند. قطعاً وقتی نیروی کار در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشد احتمال کم‌کاری در اجرای تصمیم‌ها بسیار ضعیف است و همین عاملی برای افزایش بهره‌وری نیروی کار می‌شود (رابینز، ۱۳۷۴، ص ۴۰۲). مسئله مدیریت مشارکتی در قرآن کریم نیز مورد توجه قرار گرفته است:

«وَيُضِيقُ صَدْرِي وَلَا يَنْطَلِقُ لِسَانِي فَأَرْسِلْ إِلَيَّ هَازُونَ...» (شعراء، ۱۳)؛ و سینه‌ام تنگ شود و زبانم به قدر کافی گویا نیست؛ (برادرم) هارون را نیز رسالت ده (تا مرا یاری کند)!

مدیران باید به ضعف‌های خود معترف بوده و بکوشند با انتخاب همکاران مناسب ضعف‌های خود را جبران کنند (قرآنی، ۱۳۸۸، ج ۶، ص ۳۰۱). این سخنان حضرت موسی مبنی بر دل‌تنگی و لکنت زبان، بهانه‌هایی برای شانه خالی کردن از زیر بار مسئولیت نیست؛ بلکه مقدمه‌ای است برای اینکه یآوری برای انجام مأموریت خود پیدا کند تا کارهایش سریع‌تر و بهتر و در واقع بهره‌ورتر انجام شود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۱، ص ۳۶۰). قرآن کریم، یکی از عوامل موفقیت در امور را، مشورت کردن با دیگران و استفاده از عقول جمع و بسنده نکردن به عقل فردی خویش معرفی کرده است:

«وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ...» (آل عمران، ۱۵۹)؛ و در کارها با آنان مشورت کن!

خداوند در این آیه به پیامبر دستور مشورت می‌دهد؛ آن هم در شرایطی که پیامبر در جریان جنگ احد در مشورتی که با مسلمانان داشته و فکر و رأیشان را برگزیده با شکست مواجه شده است و این حکایت از بیشتر بودن منافع مشورت در برابر زیان‌های گاه‌گاه آن می‌کند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۳، ص ۱۴۲-۱۴۳). اصولاً مشورت با دیگران و شنیدن پیشنهادهای آنها، یعنی تجمیع چندین خرد که مشخص‌ترین نتیجه آن به غلیان افتادن اندیشه‌ها و بروز خلاقیت و نوآوری در افراد است.

۵-۲-۵. برقراری نظام ارزیابی عملکرد

نظام ارزیابی عملکرد یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در علوم مدیریت و اقتصاد است. در مجموعه‌های کاری باید عملکردها به دقت ارزیابی شود و میزان شایستگی افراد شناسایی و

متناسب با آن، حقوق و مزایا تعیین شود تا از این طریق انگیزه برای ادامه کار افزایش یابد در غیر این صورت فرهنگ کم‌کاری و عدم تعهد فراگیر خواهد شد (طاهری، ۱۳۷۸، ص ۱۹۱). این مهم در برنامه دوم توسعه به صورت بند «اصلاح سیستم حقوق و دستمزد بر مبنای طرح کارانه و بهره‌وری متناسب با شرایط اقتصادی کشور» آمده است (برنامه دوم توسعه، ۱۳۷۳، ص ۱۸ و ۳۳). همچنین، برنامه چهارم و ششم توسعه به مواردی اشاره می‌کند که نظام ارزیابی عملکرد برای افزایش هرچه بیشتر بهره‌وری تداعی می‌شود؛ از جمله افزایش انگیزه شغلی معلمان با تأمین جایگاه حرفه‌ای مناسب و اصلاح نظام پرداخت متناسب با میزان بهره‌وری و کیفیت خدمات آنها و همچنین تدوین و اجرای نظام سنجش صلاحیت علمی و رتبه‌بندی معلمان و ارتقای سطح آموزشی آنها (برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳، ص ۵۶؛ برنامه ششم توسعه، ۱۳۹۵، ص ۸۲)؛ این موارد اگرچه درباره معلمان بیان شده، اما نشان از توجه این برنامه‌ها به تأثیرگذاری نظام ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در افزایش بهره‌وری دارد؛ ضمن آنکه در ماده ۱۴۲ برنامه چهارم بر ترویج فرهنگ ارزیابی عملکرد تأکید ویژه شده است (برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳، ص ۱۳۱). قرآن کریم نیز در همین راستا بر این نکته تأکید می‌کند که اعمال همه انسان‌ها مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته و در نهایت براساس آن میزان موفقیت و پیشرفت سنجیده خواهد شد.

«فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزله، ۷-۸)؛ پس هرکس

هم‌وزن ذره‌ای کار خیر انجام دهد آن را می‌بیند! و هرکس هم‌وزن ذره‌ای کار بد کند آن را می‌بیند!

«أَنْتَى لَا أُضِيعَ عَمَلٌ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مَّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى...» (آل عمران، ۱۹۵)؛ من عمل هیچ

عمل‌کننده‌ای از شما را، زن باشد یا مرد، ضایع نخواهم کرد.

در آیه بالا از عبارت «عمل عامل» استفاده شده است و این به آن معناست که باید هم به تلاش

صورت گرفته و هم به خود تلاشگر توجه کرد؛ یعنی توجه هم‌زمان به حسن فعلی و حسن فاعلی و

این مبنای تشویق‌ها قرار گیرد (مؤمنی، ۱۳۸۸، ص ۳۵).

۵-۲-۶. برقراری نظام تشویق و تنبیه

یکی دیگر از اصول مؤثر در بهره‌وری نیروی کار، برقراری نظام تشویق و تنبیه مبتنی بر عملکرد افراد

است. برای کارکنان سازمانی، یک سیستم توزیع پاداش عادلانه نشان‌دهنده تأکید سازمان در

ارزش‌گذاری کارکنان است (Datta, 2012). در کنار تشویق و پاداش، باید تنبیه و مجازات برای

کوتاهی در انجام مسئولیت نیز در نظر گرفته شود؛ زیرا همیشه ممکن است در یک مجموعه، کارکنانی

حضور داشته باشند که باوجود فضای مناسب کاری، به اخلال‌گری و قانون‌شکنی دست بزنند.

برنامه دوم توسعه به صورت کلی اعمال سیاست‌های تنبیهی و تشویقی را جزء سیاست‌های کلان ارتقای بهره‌وری نیروی کار می‌داند و بر آن تأکید می‌کند (برنامه دوم توسعه، ۱۳۷۳، ص ۳۳). برنامه چهارم نیز در راستای نظام تشویق و تنبیه اقدام به طراحی جایزه ملی بهره‌وری برای واحدهای تولیدی نموده است که در جهت افزایش بهره‌وری خود گام بردارند (برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳، ص ۶).

در قرآن کریم، یکی از راه‌های افزایش بهره‌وری نیروی کار این است که در برابر عملکردهای درست یا نادرست انسان‌ها، واکنش‌های مناسبی صورت بگیرد تا هم فرد متوجه کار درست یا اشتباه خود شود و هم دیگران درس عبرت بگیرند.

«يَا نِسَاءَ النَّبِيِّ مَنِ يَاْتُ مِنْكُنَّ بِفَاحِشَةٍ مُّبِينَةٍ يُضَاعَفْ لَهَا الْعَذَابُ ضِعْفَيْنِ... * وَمَنْ يَقْنُتْ مِنْكُنَّ لِلَّهِ وَرَسُولِهِ وَتَعْمَلْ صَالِحًا نُؤْتِهَا أَجْرَهَا مَرَّتَيْنِ...» (احزاب، ۳۰-۳۱)؛ ای همسران پیامبر! هر کدام از شما گناه فاحشی مرتکب شود، عذاب او دوچندان خواهد بود؛ ... و هر کس از شما برای خدا و پیامبرش خضوع کند و عمل صالح انجام دهد، پاداش او را دوچندان خواهیم کرد.

دستورهای این آیات اگرچه ناظر بر همسران پیامبر ﷺ است، اما چون معیار، مقام‌دار بودن و شخصیت اجتماعی است، این حکم در مورد دیگر کسانی هم صدق می‌کند که موقعیت مشابه دارند. علت متفاوت بودن تنبیه و تشویق این گروه با دیگران این است که این افراد غیر از بعد فردی، بعد اجتماعی نیز دارند و نحوه رفتار آنها بر دیگران هم تأثیر می‌گذارد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۷، ص ۲۸۴).

خداوند با خطاب قرار دادن همسران پیامبر و وعده و وعید پاداش و تنبیه مضاعف این نکته را به همه گوشزد می‌فرماید که کسانی که دارای مقامی هستند اگر مرتکب خطایی شوند، مانند دیگران تنبیه نمی‌شوند؛ بلکه تنبیهی سخت‌تر در انتظار آنان است؛ همان‌طور که اگر عمل درستی از آنها سر بزند نیز دارای پاداشی مضاعف‌اند؛ بنابراین این نکته قرآنی باید مورد توجه مدیران و مسئولان قرار بگیرد که به میزانی که مسئولیت سنگینی متوجه فردی هست، تنبیه و تشویق‌ها را هم سنگین‌تر اعمال کنند تا حالت بازدارندگی و همین‌طور ترغیب در دیگر افراد بیشتر شود.

۵-۲-۷. برقراری نظام شایسته‌سالاری

«نظام شایسته‌سالاری نظامی است که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها براساس شایستگی افراد و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی یا ثروت به افراد تفویض شود» (حسنی، ۱۳۸۹، ص ۱۲۸). به اعتقاد صاحب‌نظران، انتخاب افراد شایسته، نه تنها به خلایقیت و تجربه یک مجموعه

می‌افزاید؛ بلکه زمینه مساعدی را برای افزایش بهره‌وری فراهم می‌کند (رنجبریان، ۱۳۸۳، ص ۳۲). برنامه پنجم توسعه لزوم به‌کارگیری نخبگان و استعدادهای برتر کشور در موقعیت‌های شغلی مناسب با تخصص آنها را در دستور کار قرار داده است (برنامه پنجم توسعه، ۱۳۸۹، ص ۳۸). برنامه چهارم نیز دولت را موظف به تهیه لایحه به منظور استقرار نظام شایسته‌گرایی نموده است (برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۹، ص ۱۳۰). همچنین برنامه دوم ارتقای بهره‌وری از طریق تربیت و انتخاب مدیران شایسته و کارآمد و نظارت بر عملکرد آنها را مورد توجه قرار داده است (برنامه دوم توسعه، ۱۳۷۳، ص ۳۳).

آموزه‌های دینی نیز بیانگر این مطلب هستند که به‌کارگیری افراد شایسته، موجب تسهیل جریان کار جامعه، گرفتن تصمیم‌های به موقع و جلوگیری از اتلاف سرمایه‌ها خواهد شد:

«وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا...» (نساء، ۵)؛ اموال خود را که خداوند وسیله قوام زندگی شما قرار داده، به دست سفیهان نسپارید و از آن، به آنها روزی دهید! در این آیه، خداوند اموال ایتام را به اولیایشان نسبت داده است به این دلیل که اموال موجود در دنیا متعلق به تمامی ساکنان دنیاست، در نتیجه بر تمامی افراد بشر لازم است که از هدر رفت و استفاده نادرست اموال جلوگیری به عمل آورند. سپردن مال به ایتامی که به حد رشد نرسیده و سفیه هستند، موجبات حیف و میل اموال را فراهم می‌کند که از غرض خداوند به دور است. اموال باید تحت تصرف اولیای سفیهان باشد تا آنها اموال را در معرض رشد و ترقی و بهره‌وری بیشتر قرار دهند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۴، ص ۲۷۱-۲۷۲). منعی که خداوند در این آیه در سپردن اموال به دست سفیهان ذکر فرموده، باید مورد توجه مدیران در اعطای مسئولیت به افراد شایسته قرار گیرد؛ زیرا حضور افراد نالایق در مسئولیت‌ها، موجبات اتلاف اموال و انرژی نیروی کار تحت امر را فراهم می‌آورد و بهره‌وری از دست می‌رود.

۵-۲-۸. بهبود کیفیت زندگی نیروی کار

«کیفیت زندگی کاری، اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایت‌مندی شغلی، فرصت‌های رشد روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط مناسب با کارفرما و میزان پایین حوادث دارد» (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰، ص ۱۳۷). شرکت‌هایی که علاقه‌مند به بهبود وضعیت اقتصادی خود هستند، می‌کوشند با بهبود کیفیت زندگی نیروی انسانی خود، در کارکنان احساس امنیت، استقلال، مسئولیت و توانمندسازی برای انجام وظایف را ایجاد کنند (Srivastava, Kanpur, 2014).

در برنامه چهارم توسعه دولت موظف است برنامه ملی «توسعه کار شایسته» را به‌عنوان گفتمان

جدید عرصه کار و توسعه، براساس راهبرد «سه‌جانبه‌گرایی» تهیه و به تصویب مجلس برساند که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار، همراه با صیانت لازم باشد (برنامه چهارم توسعه، ۱۳۸۳، ص ۸۹-۹۰). برنامه پنجم و ششم نیز در راستای برنامه چهارم از تهیه «سند ملی کار شایسته» سخن به میان آورده‌اند (برنامه پنجم توسعه، ۱۳۸۹، ص ۵۱؛ برنامه ششم توسعه، ۱۳۹۵، ص ۱۷۳). مسئله توجه به کیفیت زندگی نیروی کار در قرآن کریم در قالب داستان حضرت شعیب و موسی قابل پیگیری است:

«... فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الظَّالِمِينَ * قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَ إِحْدَى ابْنَتَيْ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرْنِي تَمَانِي حَجَجٍ فَإِنْ أَمْتَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ...» (قصص، ۲۵ و ۲۷)؛ هنگامی که موسی نزد او [شعیب] آمد و سرگذشت خود را شرح داد، گفت: نترس، از قوم ظالم نجات یافتی! (شعیب) گفت: من می‌خواهم یکی از این دو دخترم را به همسری تو درآورم به این شرط که هشت سال برای من کار کنی؛ و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از ناحیه توست؛ من نمی‌خواهم کار سنگینی بر دوش تو بگذارم.

این آیه وظیفه کارفرما را گوشزد می‌کند که باید با کارگر مدارا کند و کاری خارج از توانش از او نخواهد (عاملی، ۱۳۶۰، ج ۷، ص ۲۲). مدیر در رفتار با کارگر باید از عاطفه و احساس خود نیز خرج کند. حضرت شعیب موسی را به خانه‌اش دعوت کرد و مورد دلجویی قرار داد و وقتی دید مشکل غذا، مسکن، اشتغال و... دارد سعی کرد با امضای قرارداد کاری، مشکلات او را حل کند (عباس‌نژاد، ۱۳۸۴، ص ۴۸۷). حفظ سلامت جسمانی و روانی نیروی کار نیز در نحوه رفتار حضرت شعیب با موسی مشخص است. این عامل در دانش روز در بحث کیفیت زندگی کاری نیز مطرح است و بخش مهمی از بهره‌وری نیروی کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در آیه ۲۷ اشاره شده است که برای سلامت محیط کار، ابتدا باید گزینه جنسی نیروی کار را مهار کرد و برای این کار باید نسبت به تأهل نیروی انسانی اقدامات لازم به عمل آید (قرآنی، ۱۳۸۸، ج ۷، ص ۴۵)؛ بنابراین قرآن کریم ضمن توجه به سلامت جسمی و روانی نیروی کار، بر سلامت جنسی او نیز انگشت نهاده است تا با آرامش جسمی و ذهنی روی کار محوله تمرکز کند؛ همان چیزی که در علوم روز کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد. امنیت شغلی نیروی کار هم باید با عقد قراردادهایی تأمین شود که دارای زمان مناسب است (عباس‌نژاد، ۱۳۸۴، ص ۴۸۹). قرارداد بین حضرت موسی و شعیب نه مدت زمان کمی داشت که نیروی کار را دائماً در هراس از دست دادن شغلش قرار دهد و نه مادام‌العمر بود که انگیزه بهتر کار کردن برای حفظ شغل را از او بگیرد.

۵-۳. اصول مؤثر بر رفتار محیطی

در کنار اصول مؤثر بر رفتار فردی و جمعی، برخی از اصول نیز بر فضای محیطی تأثیر گذاشته و فضا را برای بهبود بهره‌وری نیروی کار مناسب می‌نماید. تجربه‌هایی که فرد از محیط خود کسب می‌کند، ارتباطات و تعاملات او با محیط، بازخوردها و تأثیراتی که از محیط می‌گیرد، همه بر افزایش یا کاهش بهره‌وری او مؤثر خواهد بود. برخی از این اصول به شرح ذیل است:

۵-۳-۱. ممنوع بودن انحصار ثروت

ممنوع بودن تجمع ثروت در دست عده‌ای محدود و ضرورت تعدیل ثروت، جامعه را از دو قطبی فقیر و غنی نجات داده و به سمت جامعه‌ای با حد ثروت متوسط هدایت می‌کند و در نتیجه تا حد زیادی ثبات اقتصادی را برای تمامی اعضای جامعه به ارمغان می‌آورد. اگر نیروی کار به دلیل دست به شدن ثروت در دست اغنیا، از جهت مالی در مضیقه باشد، از نظر جسمی و روانی تمرکز لازم را برای انجام کار مفید با بهره‌وری بالا نخواهد داشت، ضمن اینکه ممکن است فقر او، زمینه لازم برای فساد اقتصادی او را فراهم آورد که مخل بهره‌وری است؛ اما در مقابل اگر تعدیل ثروت در جامعه صورت بگیرد، نتایج آن از جمله کاهش فاصله طبقاتی، کاهش حسادت‌ها، آرامش روانی، سالم‌سازی در کارهای اقتصادی و... یکی پس از دیگری خود را نشان داده و تمامی این عوامل اثر مستقیم و غیرمستقیم در افزایش بهره‌وری نیروی کار خواهد داشت.

«مَا آفَاءَ اللَّهُ عَلَىٰ رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِلَّذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالسَّمَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ...» (حشر، ۷)؛ آنچه را خداوند از اهل این آبادی‌ها به رسولش بازگرداند، از آن خدا و رسول و خویشاوندان او و یتیمان و مستمندان و درراه ماندگان است تا (این اموال عظیم) در میان ثروتمندان شما دست به دست نشود.

«دُولَةً» به معنای دست به دست کردن اموال است. برنامه‌ریزی اقتصادی در هر جامعه‌ای باید به گونه‌ای باشد که ثروت در دست عده‌ای خاص متمرکز نشود (قرائتی، ۱۳۸۸، ج ۹، ص ۵۴۲)؛ یعنی در عین اینکه مالکیت خصوصی بر اموال محترم است، باید تدابیری اندیشیده شود که ثروت در دست عده‌ای محدود جمع نشده و تعدیل ثروت به درستی انجام پذیرد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۲۳، ص ۵۰۷).

۵-۳-۲. پرهیز از کم‌فروشی و کم‌کاری

از جمله رفتارهای نادرستی که موجب کاهش بهره‌وری نیروی کار می‌شود، مسئله کم‌فروشی یا

کم‌کاری افراد در محیط‌های کاری به دلیل عدم وجود انگیزه‌های ارزشی است. این مسئله به آن اندازه مهم است که برای جلوگیری از تخلفات سازمانی و کم‌فروشی یا کم‌کاری افراد، نظام‌های مختلفی مانند نظام ارزیابی عملکرد یا نظام تشویق و تنبیه و شایسته‌سالاری برنامه‌ریزی شده تا مانع از این رفتار نادرست شود. این رفتار نادرست اگر از سطح افراد به سطح اجتماع کشیده شده، باعث به وجود آمدن محیط ناسالم کاری شده که کم‌فروش و غیرکم‌فروش را متضرر می‌کند و کاهش بهره‌وری همگان را در پی دارد.

«أَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُخْسِرِينَ * وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ * وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ» (شعراء، ۱۸۱-۱۸۳)؛ حق پیمانانه را ادا کنید (و کم‌فروشی نکنید) و دیگران را به خسارت نیفکنید و با ترازوی صحیح وزن کنید و حق مردم را کم نگذارید و در زمین تلاش برای فساد نکنید.

ظلم و فساد اقتصادی و کم‌فروشی یکی از بزرگترین انحرافات جوامع انسانی است. اصولاً لبه تیز مبارزه بسیاری از پیامبران الهی نیز متوجه کم‌فروشی و آثار و عواقب آن بوده است و وقتی قومشان به تذکرات بی‌توجهی می‌کردند مورد عذاب الهی واقع می‌شدند و این مقدار تأکید و توصیه به خاطر اخلاقی است که مسئله کم‌فروشی در اصل عدالت و نظم حاکم بر هستی به وجود می‌آورد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۲، ص ۱۱۲). مصادیق کم‌فروشی نیز فقط در مبادله اجناس و ارزاق نیست؛ بلکه هرگونه کم‌کاری و کوتاهی در انجام کار محوله به انسان هم مصداق کم‌فروشی است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۲، ص ۱۱۳).

۵-۳-۳. پرهیز از اسراف و تبذیر

مسئله اسراف و تبذیر و صرف مخارج بیش از اندازه از دیگر رفتارهای نادرستی است که بهره‌وری را کاهش داده و سرمایه‌های اقتصادی و انسانی را نابود می‌کند.

«... وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ» (اعراف، ۳۱)؛ ... و (از نعمت‌های الهی) بخورید و بیاشامید؛ ولی اسراف نکنید که خداوند مسرفان را دوست ندارد.

خداوند خوردن و آشامیدن از نعمت‌ها را مباح دانسته؛ اما این اباحه تا جایی که از مرز اعتدال خارج نشود برقرار است؛ زیرا در آن صورت جامعه به انحطاط کشیده می‌شود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۸، ص ۱۰۲). تمامی برنامه‌های توسعه پنج‌ساله کشور نیز در بخش‌های حفظ محیط‌زیست و مدیریت منابع آبی و بحث‌های مربوط به بخش کشاورزی تلاش داشتند از هدررفت و استفاده نادرست از منابع زیست‌محیطی جلوگیری کنند؛ زیرا تأثیر استفاده بهینه از منابع و پیشگیری از

اسراف و تبذیر آنها از عوامل مهم تأثیرگذار در ارتقای بهره‌وری صنایع مختلف کشور است که عاملیت نیروی انسانی در آنها مشهود می‌باشد.

«وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا * إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيَاطِينِ...» (اسراء، ۲۶-۲۷)؛ و هرگز اسراف و تبذیر مکن؛ زیرا تبذیرکنندگان، برادران شیطان‌اند.

منظور از تبذیر مصرف مال به صورت غیر منطقی و فاسد است. لازم نیست که مال زیاد باشد؛ بلکه حتی اگر مال کمی هم باشد؛ اما در غیر از موردش مصرف شود، تبذیر رخ داده است و تعبیر برادر شیطان بودن مبذّر به دلیل این است که عملی که انجام داده هم‌ردیف عمل شیطان است یا به دلیل آن است که تبذیرکننده قرین و همنشین شیطان در دوزخ است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۲، ص ۸۶ و ۸۸).

۶. نتیجه‌گیری

بهره‌وری نیروی کار به‌عنوان مهم‌ترین عامل تولید در میزان توسعه و پیشرفت همه‌جانبه یک کشور اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد. آنچه از تتبع در آیات قرآن کریم به دست آمده بیانگر آن است که در میان اصول سه‌گانه مؤثر در رفتار بهره‌ور که در این پژوهش بدان اشاره شد، اصول مؤثر بر رفتار جمعی بیشتر از دو عامل دیگر می‌تواند در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی نقش آفرینی کند؛ بنابراین فعالیت‌های جمعی و به‌ویژه سازمانی به دلیل گستره بیشتر تأثیرشان در فعالیت‌های اقتصادی کشور باید بیشتر مورد توجه مسئولان قرار گیرد. البته اصول مؤثر بر رفتار فردی و محیطی نیز به‌عنوان عوامل زیربنایی مؤثر در بهره‌وری باید با برنامه‌های بلندمدت مورد عنایت قرار گیرند.

در میان اصول قرآنی بهره‌وری، برخی از اصول اختصاصاً از آیات قرآنی به دست آمده و در علم اقتصاد و مدیریت توجه جداگانه‌ای به آنها به‌عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی نشده است؛ باقی اصول نیز اگرچه بین ادبیات قرآنی و علوم روز مشترک است، اما این نکته را گوشزد می‌کند که قرآن کریم ۱۴۰۰ سال پیش به این موارد توجهی ویژه و قابل تأمل داشته و برای زندگی متعالی انسانی در دنیا و عقبا برنامه‌ریزی مبسوطی کرده است. در ضمن همان‌طور که در این مقاله بحث شد نگاه قرآن به این اصول مشترک نیز در مواردی با نگاه رایج در ادبیات علوم روز متفاوت است و این نیز وجه تمایز اصول افزایش‌دهنده بهره‌وری در نیروی کار مسلمان با غیرمسلمان است.

جدول ۲: مقایسه اصول بهره‌وری در علوم روز و قرآن کریم

اصول بهره‌وری که بین علوم روز و ادبیات قرآنی مشترک است	اصول بهره‌وری که اختصاصاً در ادبیات قرآنی ذکر شده است
علم‌آموزی	صبر و استقامت
توجه به کیفیت و اتقان امور	پیوند ایمانی با اعضای جامعه
توجه به سن نیروی کار	ممنوعیت انحصار ثروت
تعهد سازمانی و وفای به عهد	
مدیریت مشارکتی و توجه به نظام پیشنهادات	
برقراری نظام ارزیابی عملکرد	
برقراری نظام تشویق و تنبیه	
برقراری نظام شایسته‌سالاری	
بهبود کیفیت زندگی نیروی کار	
پرهیز از کم‌فروشی و کم‌کاری	
پرهیز از اسراف و تبذیر	

به‌طور کلی مفاهیم قرآنی با معرفی اصول و راهکارهایی برای مولدیت و زاینده‌گی هرچه بیشتر انسان و جوامع انسانی، قصد افزایش بهره‌وری و به کمال رساندن جامعه را دارد و از این رو باید به آموزه‌های این کتاب آسمانی به مثابه منبعی الهام‌بخش برای پیشرفت اقتصادی جامعه توجهی ویژه نمود.

در این میان، روش استخراج این آموزه‌ها جهت انطباق با دانش روز و دستیابی به یک الگوی نظام‌مند نیز مسئله قابل توجهی است که نباید از نظر دور داشت. به همین دلیل در این پژوهش از دو روش تحقیق میان‌رشته‌ای «تحلیل محتوا» و «تفسیر موضوعی-علمی» استفاده شده تا در نهایت بتوان یک الگوی کارآمد ارائه نمود. مجموع آنچه در این پژوهش بدان دست یافته و تبیین شد را می‌توان در نمودار ذیل دید:

نمودار ۱. اصول مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار مسلمان از منظر قرآن کریم



همان‌طور که اشاره شد در بعضی موارد مؤلفه‌های استخراج‌شده از متن آیات قرآن کریم در برنامه‌های توسعه پنج‌ساله کشور مورد توجه بوده‌اند. به برخی مؤلفه‌ها در تمامی برنامه‌ها اشاره شده بود و به برخی دیگر به صورت گذرا در بعضی از برنامه‌ها پرداخته شده بود. جدول زیر مواردی را مورد بررسی قرار می‌دهد که دارای مطابقت بین مؤلفه‌های استخراجی این مقاله و موارد اشاره شده در برنامه‌های توسعه پنج‌ساله بود:

جدول ۳: جدول مقایسه اصول قرآنی بهره‌وری و موارد مندرج در برنامه‌های توسعه پنج‌ساله

برنامه ششم	برنامه پنجم	برنامه چهارم	برنامه سوم	برنامه دوم	
*	*	*	*	*	علم‌آموزی و آموزش ضمن خدمت
*		*			سن نیروی کار
*	*	*	*	*	سرمایه اجتماعی
*	*	*	*	*	تعاون و همکاری
*		*		*	نظام ارزیابی عملکرد
		*		*	نظام تشویق و تنبیه
	*	*		*	نظام شایسته‌سالاری
*	*	*			بهبود کیفیت زندگی نیروی کار
*	*	*	*	*	پرهیز از اسراف و تبذیر

در این جدول ملاحظه می‌شود که مؤلفه‌هایی مانند علم‌آموزی، اهمیت سرمایه‌های اجتماعی، به صورت تعاونی کار کردن و لزوم جلوگیری از اسراف و تبذیر در تمامی برنامه‌ها مورد توجه قانونگذار قرار گرفته است؛ ولی شدت آن در برخی از برنامه‌ها بیشتر و در برخی، کمتر بوده است که این مطلب نیز نیازمند تحلیل مستقل می‌باشد. البته مؤلفه‌های قرآنی که این مقاله موفق به استخراج آن شده بود در برخی موارد در هیچ‌کدام از برنامه‌های توسعه قابل رؤیت نبود که این موارد ممکن است ناشی از جزئی‌تر بودن آن مؤلفه‌ها باشد که برنامه‌های توسعه به دلیل کلی‌نگری اساساً به آنها نپرداخته‌اند. نهایت اینکه در بین تمامی برنامه‌ها، برنامه چهارم توسعه بیشترین هماهنگی را با مؤلفه‌های قرآنی استخراج‌شده این مقاله از خود نشان داد.

منابع

۱. قرآن کریم، ترجمه ناصر مکارم شیرازی.
۲. ابطحی، سیدحسین و بابک کاظمی (۱۳۸۰)، بهره‌وری، تهران: مؤسسه مطالعات پژوهش‌های بازرگانی.
۳. احمدزاده، سیدمصطفی (۱۳۸۹)، «سوره عصر، منشور بهره‌وری قرآن کریم»، پژوهش‌های قرآنی، س ۱۶، ش ۶۲-۶۳، ص ۳۱۴-۳۴۳.
۴. افروزنیا، علی و عبدالله توکلی (۱۳۹۵)، «بررسی تطبیقی بهره‌وری نیروی کار در ایران»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)، س ۸، ش ۲، ص ۱۰۵-۱۲۶.
۵. الله‌وردی، مصطفی؛ محمداحسان فرح‌آبادی و حانیه السادات سجادی (۱۳۸۸)، «اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، فصلنامه بیمارستان، س ۹، ش ۳ و ۴، ص ۷۷-۸۵.
۶. امامی میبدی، علی (۱۳۷۹)، اصول اندازه‌گیری کارایی و بهره‌وری (علمی-کاربردی)، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۷. امیرکبیری، علیرضا و دیگران (۱۳۸۵)، «بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی کارکنان»، فرهنگ مدیریت، س ۴، ش ۴، ص ۱۱۷-۱۴۲.
۸. بافکار، حسین (۱۳۸۴)، بهره‌وری در پرتو اسلام، قم: مرکز پژوهش‌های اسلامی صداوسیما.
۹. بهادری، محمدکریم و دیگران (۱۳۹۲)، «مؤلفه‌های تأثیرگذار بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی»، مجله طب نظامی، دوره ۱۵، ش ۱، ص ۷۵-۸۶.
۱۰. توکلی، اکبر و مصطفی عمادزاده (۱۳۷۵)، «تحلیلی از آزمون گرنجر در بخش صنایع کشور»، دانش و توسعه، ش ۵، ص ۵-۲۲.
۱۱. جانی‌پور، محمد (۱۳۹۰)، اخلاق در جنگ، تحلیل محتوای مکاتبات امیرالمؤمنین و معاویه، تهران: دانشگاه امام صادق (علیه السلام).
۱۲. حسنی، داوود (۱۳۸۹)، «به دنبال شایسته‌سالاری»، بانک، س ۱۰، ش ۵۰ و ۵۱، ص ۱۲۵-۱۳۰.

۱۳. خاکی، غلامرضا (۱۳۷۶)، آشنایی با مدیریت بهره‌وری، تهران: سایه‌نما.
۱۴. دادگر، یدالله و تیمور رحمانی (۱۳۸۶)، مبانی و اصول علم اقتصاد، قم: بوستان کتاب.
۱۵. رابینز، استیفن. پی (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، علی پارسائیان، سیدمحمد اعرابی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۱۶. رنجبریان، رسول (۱۳۸۳)، «تأثیر نیروی انسانی در ارتقای بهره‌وری در سازمان‌ها»، کار و جامعه، ش ۵۷، ص ۳۰-۳۶.
۱۷. شفیعی، عین‌الله و عصمت مسعودی (۱۳۸۵)، «آشنایی با مدیریت مشارکتی و نقش آن در بهبود بهره‌وری»، مدیریت فردا، س ۴، ش ۱۵ و ۱۶، ص ۹۳-۱۰۱.
۱۸. صدر، محمدباقر (۱۳۸۱)، تفسیر موضوعی سنت‌های تاریخ در قرآن، مترجم: جمال‌الدین موسوی اصفهانی، تهران: تفاهم.
۱۹. طاهری، شهنام (۱۳۷۸)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران: نشر هستان.
۲۰. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴)، ترجمه تفسیر المیزان، محمدباقر موسوی همدانی، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۲۱. عاملی، ابراهیم (۱۳۶۰)، تفسیر عاملی، تهران: کتاب‌فروشی صدوق.
۲۲. عباس‌نژاد، محسن و دیگران (۱۳۸۴)، راهنمای پژوهش در قرآن و علوم روز (۱)، مشهد: بنیاد پژوهش‌های قرآن حوزه و دانشگاه.
۲۳. عبدالهی، بیژن و عبدالرحیم نوه‌ابراهیم (۱۳۸۵)، توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: ویرایش.
۲۴. عترت‌دوست، محمد (۱۳۹۸)، «روش‌شناسی فهم حدیث در فرایند سه‌گانه تحلیل متن، تحلیل محتوا و تحلیل گفتمان»، حدیث‌پژوهی، س ۱۱، ش ۲۱، ص ۲۹۱-۳۲۰.
۲۵. فیروزان، توفیق (۱۳۶۰)، روش تحلیل محتوا، تهران: انتشارات آگاه.
۲۶. قاضیان، حسن (۱۳۸۹)، مبانی بهره‌وری در اندیشه اسلامی، تهران: دانشگاه رازی.
۲۷. قانون بخش تعاونی، (۱۳۵۲).
۲۸. قانون برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۷۳).
۲۹. قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۳).
۳۰. قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۹).
۳۱. قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۵).
۳۲. قرائتی، محسن (۱۳۸۸)، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.

۳۳. مقدم‌تبریزی، ناهید و پروین ولی‌زاده‌زنوز (۱۳۸۵)، «بررسی بهره‌وری در اقتصاد ایران»، روند، ش ۴۹، ص ۱۵-۴۱.
۳۴. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۱)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الإسلامية.
۳۵. مؤمنی، مصطفی (۱۳۸۸)، سیصد نکته در مدیریت اسلامی، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
۳۶. نصراله‌نیا، محمد و دیگران (۱۳۹۳)، «بررسی عملکرد بهره‌وری در رشد اقتصادی ایران و برخی کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی»، دانش مالی تحلیل اوراق بهادار (مطالعات مالی)، ش ۲۳، ص ۱۰۹-۱۲۳.
۳۷. نیکچه‌فراهانی، حمید و غلامرضا نظری (۱۳۸۷)، «نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار»، تدبیر، ش ۲۰۲، ص ۴۳-۴۸.
۳۸. ولی‌زاده‌زنوز، پروین (۱۳۸۴)، «بررسی بهره‌وری در اقتصاد ایران»، مجموعه پژوهش‌های اقتصادی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، ش ۲۴، ص ۳-۳۵.
۳۹. هادوی‌نیا، علی اصغر (۱۳۸۶)، «علم و دین در پرتو روش تفسیر موضوعی-علمی قرآن کریم (کاربرد آن در اقتصاد)»، فصلنامه اندیشه دینی دانشگاه شیراز، ش ۲۵، ص ۲۱-۵۰.
40. Brooks, Kit; Muya Nafukho, Fredrick (2006), "Human resource development, social capital, emotional intelligence", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 30, Issue:2, pp. 117-128.
41. Coleman, J. (1990), "Foundations of Social Theory", *Harvard University Press*, Boston, MA
42. Datta, Pratim (2012), "An applied organizational rewards distribution system", *Management Decision*, Vol. 50, Issue: 3, pp. 479-501.
43. Markovits, Yannis et al (2008), "Regulatory foci and organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, Issue 3, pp. 485-489.
44. Meyer, J. P., Becker, T. E., & van Dick, R. (2006), "Social identities and commitments at work: Toward an integrative model", *Journal of Organizational Behavior*, v 2, pp 665-683
45. Prokopenko, Joseph (1992), *Productivity management: A practical handbook*, Geneva International Labour Organisation.

-
46. Roehrig, Charles et al (2016), “AGING INTO DISABILITY BEYOND 50: THE IMPACT ON LABOR FORCE PARTICIPATION AND EARNINGS”, *Emerald Group Publishing Limited*, Vol. 7, pp. 189–204.
 47. Srivastava, Shefali, Kanpur, Rooma (2014), “A Study on Quality Of Work Life: Key Elements & It’s Implications”, *Journal of Business and Management*, Vol. 16, Issue 3, pp. 54–59.