



A Productivity Model Based on the Views of Imam Khamenei

Amin Pashaei Houlaso

Assistant Professor of Industrial Management, Malek-Ashtar University of Technology, Tehran, Iran (Corresponding Author)

Email: pashaeiamin@yahoo.com

Hossein Dehghani podeh

Associate Professor, Malek-Ashtar University of Technology, Tehran, Iran

Abotaleb Shafaghat

Assistant Professor, Malek-Ashtar University of Technology, Tehran, Iran

Abstract

Today, productivity and the efficient utilization of all production factors have become a national priority. It is widely acknowledged that the survival and development of any society depend on productivity, which serves as both a philosophy and a vision grounded in continuous improvement strategies. Since the achievement of organizational goals relies on the effective and optimal use of available resources, understanding productivity is of vital importance. The present study aims to elucidate the dimensions of productivity from the perspective of the Leader of the Islamic Revolution, in order to clarify and conceptualize productivity as viewed by His Eminence. The central research question is: What is the model of productivity based on the views of the Supreme Leader? This research is applied and developmental in nature. In the documentary phase, data were collected from the statements and directives of Imam Khamenei between 1988 and March 21, 2019. In the field phase, data were gathered using a researcher-designed questionnaire. The study employed the Grounded Theory and content analysis methods for data extraction, and the identified components and indicators were validated through expert evaluation. Based on the findings, 625 conceptual codes were extracted, from which 59 components were identified. Ultimately, a productivity model based on Imam Khamenei's views was developed, consisting of six categories: causal, pivotal, intervening, environmental, consequential, and strategic dimensions.

Keywords: Imam Khamenei, Productivity, Armed Forces, Grounded Theory



الگوی بهره‌وری در نیروهای مسلح مبتنی بر دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

امین پاشایی هولاسو

استادیار مدیریت صنعتی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

Email: pashaeiamin@yahoo.com

حسین دهقانی پوده

دانشیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران

ابوطالب شفقت

استادیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران

چکیده

امروزه بهره‌وری و استفاده صحیح و هرچه بهتر و مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید به اولویتی ملی تبدیل شده است و همه جوامع به این باورند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست و رسیدن به بهره‌وری به‌عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود به‌عنوان هدف هر سازمان از طریق استفاده مؤثر و بهینه از امکانات حاصل می‌شود. پژوهش حاضر به‌منظور روشن نمودن ابعاد بهره‌وری از دیدگاه رهبر انقلاب اسلامی به رشته تحریر درآمده است تا مفهوم بهره‌وری از دیدگاه معظم‌له برای همگان قابل فهم، روشن و مشخص گردد. پرسش اصلی تحقیق این است که الگوی بهره‌وری مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) چیست؟ نوع تحقیق کاربردی و توسعه‌ای بوده، ابزار گردآوری داده‌ها در بخش اسنادی فیش برداری از فرمایشات و بیانات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) از سال ۱۳۶۷ تا ۱۳۹۸/۰۱/۰۱ بوده و در بخش میدانی، پرسش‌نامه محقق ساخته است. جهت استخراج داده‌ها از روش نظریه مبنایی و تحلیل محتوا و جهت اعتبارسنجی و تایید مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از نظر خبرگان استفاده شده است. براساس نتایج این تحقیق تعداد ۶۲۵ مفهوم استخراج و از کنار هم قرار گرفتن آن‌ها، تعداد ۵۹ مؤلفه احصا و در نهایت الگوی بهره‌وری مبتنی بر دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در ۶ دسته علّی، محوری، مداخله‌ای، محیطی، پیامدی و راهبردی ارائه گردید.

کلیدواژه‌ها: امام خامنه‌ای، بهره‌وری، نیروهای مسلح، نظریه مبنایی.

مقدمه

در قرن بیست و یکم، رقابت در صحنه جهانی ابعاد تازه‌ای یافته و تلاش برای بهبود بهره‌وری، پایه اصلی این رقابت را تشکیل می‌دهد. بررسی عملکرد کشورهایی که در سال‌های اخیر رشد چشمگیر داشته‌اند، حکایت از آن دارد که اکثر این کشورها رشد را عمدتاً از طریق افزایش بهره‌وری به دست آورده‌اند (قابضی، ۱۳۹۲)؛ به‌طوری‌که شاید بتوان گفت پایه توسعه اقتصادی و فناورانه آن‌ها براساس توجه به مقوله بهره‌وری و اشاعه آن در کلیه سطوح و طبقات جامعه است (مقدم تبریزی و ولی‌زاده زنور، ۱۳۸۵). به همین خاطر، امروزه رشد و توسعه نیروی انسانی و افزایش مهارت، خلاقیت و دانش نیروی کار در تمام سطوح سازمان برای مدیران یک اولویت راهبردی به‌شمار می‌رود (نامور و همکاران، ۱۳۹۷)، زیرا در دنیای کنونی رقابت در صحنه‌های جهانی ابعاد دیگر به خود گرفته و تلاش برای نیل به سطح بهره‌وری بالاتر یکی از پایه‌های اصلی این رقابت‌ها را تشکیل می‌دهد (نجفی و آذربایجانی، ۱۳۹۶) و به‌عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف سازمانی محسوب می‌شود و می‌تواند همچون زنجیره‌هایی فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را در برگیرد (Shaykh Ali Zadeh, 2011). این امر سبب شده است که در کلیه کشورها بهره‌وری و استفاده صحیح و هرچه بهتر و مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید (اعم از کالا و خدمات) به اولویتی ملی تبدیل شود و همه جوامع به این باور برسند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست (Vaziri, 2010). بهره‌وری، ازجمله مفاهیمی است که بیش از ۲۳۰ سال از نخستین تلاش و برداشت علمی پیرامون آن می‌گذرد (طاهری، ۱۳۸۸: ۲۰) و همواره مورد توجه جوامع علمی و ملت‌های مختلف بوده است. واژه بهره‌وری، نخستین بار توسط «فرانسواکنه» در سال ۱۷۷۶ به مفهوم «قدرت تولید کردن» بیان شد (Zomorodian, 2013) و سپس در لغت‌نامه‌های «لیتره» به سال ۱۸۸۳ و «لاروس» به سال ۱۹۴۶ به مفهوم دانش و فن تولید تعریف گردید (خاکی، ۱۳۷۶: ۲۱) و بعدها از سوی محققین و سازمان‌های مختلف به شیوه‌های متفاوت به‌عنوان «ستانده به داده» تعریف شد. امروزه بهره‌وری به‌عنوان یک دیدگاه فکری و به مفهوم هوشمندانه کار کردن و عمل کردن مطرح است (شجاعی و



همکاران، ۱۳۹۵) و اهمیت و ضرورت بررسی آن با توجه به افزایش رقابت، پیچیدگی تکنولوژی، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست. اگرچه بهره‌وری واژه‌ای است مرسوم که هم در سطح کلان و هم در سطح خرد مطرح است و طیفی وسیع از سنجش و چگونگی عملکرد را شامل می‌شود؛ اما علی‌رغم اهمیت و گستره به‌کارگیری آن، مفهوم بهره‌وری برای بسیاری از مدیران روشن و مشخص نیست و غالباً آن را به دیدگاه‌های خود محدود می‌کنند (اصغری‌زاده و شهریاری، ۱۳۹۰). همچنین با توجه به رویکرد همه‌جانبه نظام جمهوری اسلامی ایران برای ارتقای بهره‌وری که در سیاست‌های کلی محیط‌زیست (۱۳۹۴/۰۸/۲۶)، سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه (۱۳۹۴/۰۴/۰۹)، سیاست‌های کلی علم و فناوری (۱۳۹۳/۰۶/۲۶)، سیاست‌های کلی جمعیت (۱۳۹۳/۰۲/۳۰)، سیاست‌های کلی سلامت (۱۳۹۳/۰۱/۱۸)، سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی (۱۳۹۲/۱۱/۳۰)، سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور (۱۳۹۲/۰۲/۰۵)، سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی (۱۳۹۱/۱۱/۱۴)، سیاست‌های کلی نظام در بخش کشاورزی (۱۳۹۱/۰۹/۲۹)، سیاست‌های کلی نظام در بخش صناعت (۱۳۹۱/۰۹/۲۹)، سیاست‌های کلی آمایش سرزمین (۱۳۹۰/۰۹/۲۱)، سیاست‌های کلی اشتغال (۱۳۹۰/۰۴/۲۸)، سیاست‌های کلی نظام در خصوص تشویق سرمایه‌گذاری (۱۳۸۹/۱۱/۲۹)، سیاست‌های کلی برای ترویج و تحکیم فرهنگ ایثار و جهاد و ساماندهی امور ایثارگران (۱۳۸۹/۱۱/۲۹)، سیاست‌های کلی نظام در بخش شهرسازی (۱۳۸۹/۱۱/۲۹)، سیاست‌های کلی نظام در بخش مسکن (۱۳۸۹/۱۱/۲۹)، سیاست‌های کلی اصلاح الگوی مصرف (۱۳۸۹/۰۴/۱۴)، سیاست‌های کلی نظام اداری (۱۳۸۹/۰۱/۱۴)، سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۷/۱۰/۲۱)، سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۲/۰۹/۱۱)، سیاست‌های کلی نظام در بخش حمل‌ونقل (۱۳۷۹/۱۱/۰۳)، سیاست‌های کلی نظام در بخش تأمین آب (۱۳۷۹/۱۱/۰۳)، سیاست‌های کلی نظام در بخش منابع طبیعی (۱۳۷۹/۱۱/۰۳) و سیاست‌های کلی برنامه پنج‌ساله سوم

(۱۳۷۸/۰۳/۰۱) به آن اشاره شده است و در بین دیدگاه‌ها و نقطه‌نظرهای امام خامنه‌ای^(مدظله‌العالی) موضوع بهره‌وری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و بارها در فرمایشات و بیانات معظم‌له به این موضوع اشاره شده است و می‌فرمایند: «استفاده بهینه از امکانات و منابع موجود کشور و بهره‌وری مهم است» (بیانات در اجتماع زائران و مجاوران حرم مطهر، ۱۳۸۹/۰۱/۰۱).

بنابراین با توجه به چشم‌انداز آینده و توجه به این نکته که بهره‌وری و استفاده صحیح و هرچه بهتر و مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید به اولویتی ملی تبدیل شده است و تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست و رسیدن به بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود به عنوان هدف هر سازمان از طریق استفاده مؤثر و بهینه از امکانات حاصل می‌شود، پژوهش حاضر به منظور روشن نمودن ابعاد بهره‌وری از دیدگاه رهبر انقلاب اسلامی به رشته تحریر درآمده است تا مفهوم بهره‌وری از دیدگاه معظم‌له برای همگان قابل فهم، روشن و مشخص گردد.

با توجه به ماهیت موضوع و به دلیل اینکه هدف پژوهش حاضر، جستجو و طراحی الگویی برای بهره‌وری است در ابتدای تحقیق فرضیه خاصی قابل بیان نیست و به جای بیان فرضیه، از سؤال در جهت اهداف تحقیق بهره برده می‌شود. همچنین با توجه به رویکرد اکتشافی و بهره‌گیری از روش استقرایی، امکان ارائه فرضیه وجود ندارد.

۱. پیشینه پژوهش

تاکنون محققان بسیاری به تحقیق در خصوص عوامل مؤثر بر بهره‌وری پرداخته‌اند که در این میان می‌توان به مطالعات دانشمندانی از جمله سوترمایستر، موری اینسورث و نوبل اسمیت، هرسی و گلداسمیت اشاره کرد که بیشترین توجه آن‌ها معطوف به توانایی و انگیزه افراد بوده است (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۵).

دیزجی و کتابفروش (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر سرمایه انسانی و بهره‌وری نیروی کار بر مصرف انرژی در بخش‌های مختلف اقتصاد ایران» با بهره‌گیری از روش داده‌های



تابلویی در بازه زمانی ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۵ به این نتیجه رسیدند که سرمایه انسانی، بهره‌وری نیروی کار، حاصل ضرب سرمایه انسانی در بهره‌وری نیروی کار و مجذور ارزش افزوده دارای تأثیر منفی و ارزش افزوده دارای تأثیر مثبت بر مصرف انرژی در بازه زمانی مورد بررسی بوده‌اند. ایران‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا استان آذربایجان شرقی» به این نتیجه رسیدند که بین چابکی سازمانی و ابعاد آن (انعطاف‌پذیری، پاسخ‌گویی، تغییر فرهنگ، سرعت در کار، یکپارچگی و پیچیدگی کم، کیفیت بالا و تولید سفارشی، شایستگی‌های اصلی) و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

طیپی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری در صنایع تولیدی ایران» با بهره‌گیری از ارزش سرمایه فکری شرکت‌های سرمایه‌گذاری براساس روشی کاربردی و همچنین ارزش بهره‌وری براساس شاخص‌های بهره‌وری ارائه شده توسط سازمان بهره‌وری ملی ایران برای دوره زمانی ۱۰ ساله از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۸ به این نتیجه رسیدند که بین کارایی سرمایه ساختاری، کارایی سرمایه انسانی و کارایی سرمایه به‌کارگرفته با بهره‌وری نیروی کار و بهره‌وری سرمایه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

مردانی و خاکی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیروهای مسلح با تأکید بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات» با بهره‌گیری از روش پیمایشی به این نتیجه رسیدند که بین فاوا با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و از بین مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، شناخت شغل دارای بیشترین اهمیت است.

مهرگان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل آشفستگی - پویایی توسعه بهره‌وری منابع انسانی صنعت نفت ایران» با الهام از تفکر سیستمی انتقادی و روش‌شناسی چندگانه به این نتیجه رسیده است که توجه ناکافی به شفافیت ساختار صنعت نفت در بُعد قدرت و بهره‌گیری از سرمایه‌های فکری و انسانی در بُعد ارزش و انگیزش کارکنان سبب شده است که به بهره‌وری منابع انسانی صنعت نفت، آسیب‌های فراوانی وارد شود.

محمدی و الوانی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «تحلیل ارزیابی عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی با محوریت توسعه پایدار در جهت ارتقای بهره‌وری» با بهره‌گیری از روش تحلیل تماتیک به صورت کیفی با استفاده از نرم‌افزار NVIVO شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارکنان را در چهار بُعد اقتصادی، اجتماعی- فرهنگی، سیاسی و زیست‌محیطی شناسایی کردند و به این نتیجه رسیدند که بعد زیست‌محیطی و بعد اجتماعی- فرهنگی اولویت بیشتری نسبت به سایر ابعاد دارند.

«ساباتینی»^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار در بنگاه‌های کوچک و متوسط» به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

«سوانا»^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «کشف اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات در بهره‌وری شرکت‌های کوچک و متوسط در نیجریه» به این نتیجه رسید که فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب بهبود فرآیند تولید در سازمان به عنوان یک فناوری نظارت که باعث کاهش هزینه، افزایش قابلیت‌های سازمانی و همچنین کمک به شکل دادن به هماهنگی درون سازمانی شده است.

«کازاز و همکاران»^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار»، سی‌وهفت عامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار را در چهار گروه سازمانی، اقتصادی، فیزیکی و اجتماعی- فیزیولوژیکی دسته‌بندی نمودند.

«سولمینیهاک»^۴ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «بهره‌وری معدن مس: درس‌هایی از شیلی» به این نتیجه رسیده است که تغییرات ۱۰ درصد در دستمزد کاهش ۶/۲ درصد در تولید را به همراه دارد. همچنین ۳۰ درصد تغییرات در قیمت انرژی، ۴/۸- درصد کاهش در بهره‌وری نیروی کار را به همراه دارد.

1. Sabatini

2. Sewana

3. Kazaz & et al

4. Solminihac



«یپز»^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «شرایط مالی و بهره‌وری نیروی کار در طول چرخه تجارت» به این نتیجه رسیده است که بهره‌وری نیروی کار به تغییرات در ساختار اقتصاد جهانی بسیار وابسته است.

۲. مفهوم‌شناسی

«بهره‌وری»^۲ دیدگاهی فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر وجود دارد، بهبود بخشد (مهرگان و همکاران، ۱۳۹۸) و در سالیان متمادی، بیشتر تحت عنوان «نرخ کارایی» معرفی شده است و با مسائل کیفیت و هزینه سروکار داشته است تا به امروز که بهره‌وری به موضوعات اجتماعی مانند ایجاد شغل، امنیت شغلی، کاهش فقر، حفظ محیط‌زیست و پاسخ‌گویی اجتماعی هم وارد شده است (افروزنیا و توکلی، ۱۳۹۵). این واژه در فرهنگ واژگان فارسی به معنای سودآوری، مفید بودن و کامیابی آمده است و در فرهنگ لغت انگلیسی به معنای قدرت تولید، بارور و مولد بودن تعریف شده است (طاهر، ۱۳۹۴).

بهره‌وری از دیدگاه اسلام، عمل احسنی است که با سه عنصر علم، عقل و تقوا توأمان شود تا اعمال آدمی را شایسته کسب خشنودی و رضایت الهی نماید و شرایط سعادت و پیشرفت جامعه را فراهم سازد. اسلام، مهم‌ترین عامل بهره‌وری را ایمان به خدا و اعتقاد به مبانی اصیل اسلامی می‌داند که نتیجه آن، مثبت‌اندیشی نسبت به کار، درست‌کاری، وجدان کاری، خدا را ناظر بر اعمال خود دانستن و کار را برای کسب رضای خداوند انجام دادن است (سلمانی، ۱۳۸۹). مبانی بهره‌وری در اسلام نیز شامل نظم و سامان دادن به کارها، حسابرسی از چگونگی عملکرد خویش، عمل‌گرایی، پرهیز از انجام اموری که توان پرداختن به آن‌ها وجود ندارد و کشف استعدادها و توانمندی‌های افراد است (کیانی، ۱۳۹۵).

سازمان توسعه همکاری‌های اقتصادی (۲۰۰۴)، بهره‌وری را به صورت درآمد تقسیم‌بر منابع تعریف کرده است (OECD, 2004).

آژانس بهره‌وری اروپا (۲۰۱۰) بهره‌وری را به دو صورت زیر تعریف کرده است:

1. Yépez
2. Productivity

۱. بهره‌وری، حداکثر استفاده از منابع موردنیاز در تولید است.
 ۲. بهره‌وری یک نوع تفکر است. باید اعتقاد داشته باشیم هر کاری که فردا می‌تواند انجام شود، ممکن است امروز بهتر انجام گیرد (EPA, 2010).
- با توجه به تعریف مرکز بهره‌وری ژاپن، بهره‌وری یک اولویت و انتخاب ملی است و هر تلاشی برای افزایش بهره‌وری باید به افزایش رفاه اجتماعی، کاهش فقر و انتخاب و انجام درست کارها منجر شود (Fernandes, 2016). به عبارتی، بهره‌وری به معنای استفاده علمی از منابع ملی مانند منابع انسانی و سایر عوامل تولید در کاهش قیمت، افزایش ارزش بازار، کاهش بیکاری، افزایش درآمد واقعی و افزایش استانداردهای زندگی مشتریان، مدیران و کارکنان است (مبینی‌دهکری و ابراهیمی، ۱۳۹۵).
- طبق نظر «دماتر و همکاران»^۱ (۲۰۱۸) بهره‌وری به عنوان عاملی برای حصول اطمینان از مزیت رقابتی محسوب می‌شود (Demeter & et al, 2011).
- همچنین بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده از جوانان، میان سالان و حتی بازنشستگان (زرین‌نگار، ۱۳۹۱)، به عبارتی به حداکثر رساندن استفاده از منابع انسانی و تعهدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها، رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان (مردانی و خاکی، ۱۳۹۸). تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور تحقق اهداف سازمان با کم‌ترین هزینه و حداقل هزینه برشمرده‌اند (آزادی، ۱۳۹۲).
- بهره‌وری نیروی کار، به دست آوردن نتیجه کمی و کیفی مطلوبی از نیروی کار در راستای اهداف جامعه و سازمان است (محسنی و همکاران، ۱۳۹۱). بهره‌وری منابع انسانی منجر به نیل به حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت منابع انسانی به منظور تحقق اهداف سازمان می‌شود (ابطحی و کاظمی، ۱۳۹۵). معیار بهره‌وری منابع انسانی براساس ارزش افزوده، نشان‌دهنده میزان ثروت ایجادشده (ارزش افزوده) به نسبت تعداد

1. Demeter & et al



کارکنان آن سازمان است. این نسبت نه تنها بازتاب کارایی کارکنان در ایجاد ستانده است، بلکه حاکی از عوامل دیگری مثل سرمایه‌گذاری، کارایی مدیریت، رابطه مدیریت با نیروی کار، نگرش کاری و آثار قیمت و تقاضای محصولات نیز هست. هر چه این نسبت بزرگ‌تر باشد، آثار عوامل بیان‌شده بر توانایی شرکت در ایجاد ثروت مطلوب‌تر است (خاکی، ۱۳۸۰).

با عنایت به موارد فوق، برای بهره‌وری دو تعریف اصلی می‌توان ذکر است که در بسیاری از کتب علمی به آن اشاره شده است. تعریف اول نسبت ستانده (مانند کالاها و خدمات تولیدشده) به داده (نیروی کار، مواد، انرژی و ...) است. هدف بهره‌وری در این تعریف، بیشینه کردن ستانده و کمینه کردن داده‌هاست. تعریف دوم عبارت از جمع بین کارایی و اثربخشی است. کارایی را می‌توان به انجام درست کارها تعبیر کرد؛ بدین معنی که نتایج با کمترین هزینه و بیشترین ارزش‌افزوده حاصل شوند. اثربخشی نیز به مفهوم انجام کارهای درست است؛ یعنی اهداف تعیین‌شده به درستی انتخاب شده باشند. بنابراین، بهره‌وری ترکیبی از کارایی و اثربخشی است (Kalaw, 2015) و بیشتر به عنوان یک دیدگاه فکری و یک نگرش و طرز تفکری برای استمرار پیشرفت و بهبود مطرح است و در عمق معنای خویش، نگرشی برای عقلایی کردن فعالیت‌هاست (Spithoven, 2016).

تاریخچه پیدایش واژه بهره‌وری در جدول ذیل جدول (۱) ارائه می‌گردد:

جدول ۱: تاریخچه پیدایش واژه بهره‌وری

سال	محقق	تعریف بهره‌وری
۱۷۷۶	فرانسواکنه - ریاضی‌دان و اقتصاددان	اعتقاد هر دولتی منوط به افزایش بهره‌وری در بخش کشاورزی است.
۱۸۳۳	لیتره	بهره‌وری را دانش فن و تولید تعریف نموده است.
۱۹۰۰	تیلور و گیلبرت	بهره‌وری را در افزایش کارایی کارگران می‌دانستند. بدین‌رو به‌منظور افزایش کارایی کارگران درباره تقسیم کار، بهبود روش‌ها و تعیین زمان استاندارد، مطالعاتی انجام دادند.
۱۹۵۰	سازمان همکاری اقتصادی	بهره‌وری حاصل کسری از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید به‌دست می‌آید.

سال	محقق	تعریف بهره‌وری
۱۹۵۵	مرکز بهره‌وری ژاپن	حداکثر استفاده از عوامل فیزیکی، منابع انسانی و سایر عوامل به روش‌های علمی به‌طوری‌که بهبود بهره‌وری به کاهش هزینه‌های تولید، گسترش تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و بالا رفتن سطح زندگی همه آحاد ملت منجر شود.
۱۹۵۸	آژانس بهره‌وری اروپا	بهره‌وری درجه شدن و استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است.
۱۹۶۲	فابریکانت	بهره‌وری عبارت است از نسبت ستاده به نهاده.
۱۹۶۵	کندریک و کریمر	بهره‌وری را نگرشی اقتصادی یعنی تولید سرانه یا میزان ناخالص به ازای هر نفر - ساعت کار می‌دانند.
۱۹۷۶	سیگل	بهره‌وری را نسبت میان بازده به هزینه عملیاتی تولیدی تعریف کرده است.
۱۹۷۹	سومانث	بهره‌وری کل را تعریف نمود که نسبت ستاده‌های ملموس به کل نهاده‌های ملموس است.
۱۹۸۰	ماندل	بهره‌وری به مفهوم نسبت بین بازده تولید به واحد مصرف شده است که با سال پایه مقایسه می‌شود.

منبع: (جودزاده و همکاران، ۱۳۹۸)

۳. روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش نظریه پایه‌ور (داده‌بنیاد) یکی از پرکاربردترین روش‌های نظام‌مند تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی است که قادر است تا مفاهیم نهفته در ورای داده‌ها را استخراج کرده و با کشف روابط بین آن‌ها به نظریه‌هایی دست یابد که چگونگی و چرایی پدیده‌ها را توضیح می‌دهد. نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، یک روش‌شناسی «استقرایی» کشف نظریه است که این امکان را برای پژوهشگر فراهم می‌آورد تا گزارشی نظری از ویژگی‌های عمومی موضوع پرورش دهد، درحالی‌که به‌طور هم‌زمان، پایه این گزارش را در مشاهده‌های تجربی داده‌ها محکم می‌سازد. از جهتی، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد نشان‌دهنده همان عملی است که بسیاری از پژوهشگران، در هنگام مرور گذشته انجام می‌دهند، آن‌ها برای سازگار شدن با داده‌ها، فرضیه‌های جدیدی شکل می‌دهند. بااین‌حال، در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، پژوهشگر وانمود نمی‌کند که فرضیه‌ها را پیشاپیش تدوین



کرده است؛ زیرا پژوهشگران از فرضیه‌های از پیش شکل گرفته، منع می‌شوند (دهقانی‌پوده و پاشایی هولاسو، ۱۳۹۷).

روش نظریه بنیانی (داده‌بنیاد) بیشتر برای پژوهش درباره موضوع‌هایی به کار می‌رود که پیش‌تر مطالعه چندانی در مورد آن‌ها انجام نشده و نیاز به بررسی و فهم عمیق‌تر آن‌ها وجود دارد (ادیب حاج‌باقری، ۱۳۸۵: ۱۷). با توجه به ویژگی‌های برشمرده شده از روش تحلیل داده‌بنیاد برای انجام تحقیق حاضر استفاده گردید. همچنین در این پژوهش، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از بیانات حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، از فرآیند ۳ مرحله‌ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده است. با توجه به کدگذاری‌های صورت گرفته، الگوی بهره‌وری ارائه که به‌منظور بررسی حساسیت نظری آن، پرسش‌نامه‌ای متشکل از ۵۹ سؤال تدوین و یک جامعه آماری در نیروهای مسلح با دارا بودن حداقل دو شرط از شرایط مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس یا بالاتر؛ شاغل در مشاغل الف - ۵ یا راهبردی؛ رتبه کارمندی ۱۷ و بالاتر انتخاب شدند که با در نظر گرفتن معیار دسترسی، تعداد ۲۰ نفر انتخاب و نسبت به تکمیل پرسش‌نامه اقدام نمودند.

جامعه آماری

در این تحقیق کلیه بیانات حضرت امام خامنه‌ای از سال ۱۳۶۷ تا ۱۳۹۸/۰۱/۰۱ در خصوص موضوعات بهره‌وری، صرفه‌جویی، بهره‌گیری از امکانات، کار، تولید، وقت و زمان‌شناسی، نوآوری و ابتکار مورد بررسی قرار گرفت و تعداد ۶۲۵ مفهوم استخراج گردید. همچنین به‌منظور بررسی حساسیت نظری الگوی ارائه شده، پرسش‌نامه‌ای تدوین و یک جامعه آماری ۲۰ نفره نسبت به تکمیل پرسش‌نامه اقدام نمودند.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

۴-۱. کدگذاری باز

در مرحله کدگذاری باز، تعداد ۶۲۵ مفهوم احصاء شد. منظور از مفهوم‌پردازی تجزیه (شکستن) جملات به اجزاء و برچسب‌گذاری (عنوان‌گذاری) هر یک از این اجزاء و به این طریق، دستیابی به نشانه‌هایی است که می‌توانند بیانگر مفاهیم باشند. از کنار یکدیگر قرار دادن مفاهیم مرتبط، مفهوم کلی استنتاج گردید. برخی از مفاهیم به‌طور نمونه در جدول (۲) ارائه می‌گردد:

جدول ۲: نمونه‌ای از کدگذاری باز

مفهوم	تاریخ	داده
اصول بنیادین انقلاب اسلامی	۱۳۹۷/۰۱/۰۱	در باب ارزش‌های اصلی انقلاب و شعارهای انقلاب و اصول بنیادین انقلاب، آنچه من می‌توانم عرض بکنم این است که انقلاب، امتحان خوبی در این زمینه پس داده است؛ یعنی ملت ایران توانسته است اصول بنیادین را و شعارهای اصلی انقلاب را به همان استحکام اول تا امروز حفظ کند. شعارها و ارزش‌های اصلی این‌ها است: استقلال، آزادی، مردم‌سالاری، اعتماد به نفس ملی و خودباوری ملی، عدالت و برتر و بالاتر از همه این‌ها تحقق و پیاده شدن احکام دین و شریعت در کشور؛ این شعارها با همان طراوت اول حفظ شده است.
لزوم افزایش بهره‌وری	۱۳۹۳/۰۱/۰۱	صاحبان سرمایه و نیروی کار که تولیدگر هستند، آن‌ها بایستی به تولید ملی اهمیت بدهند؛ به چه معنا؟ به این معنا که بهره‌وری را افزایش بدهند.
استحکام درونی نظام	۱۳۸۷/۰۲/۱۲	انگیزه سلطه‌گران عالم در نظام‌های مستکبر، به همه ملت‌ها هشدار می‌دهد که ساخت درونی خود و آمادگی‌های لازم را برای تقویت این ساخت به وجود بیاورند و تقویت کنند.
- حداکثر استفاده از امکانات - دقت در انجام کار - کاهش هزینه‌های تولید	۱۳۹۳/۰۱/۰۱	بهره‌وری، یعنی از امکاناتی که وجود دارد حداکثر استفاده بهینه بشود؛ کارگر که کار می‌کند، کار را با دقت انجام بدهد؛ رحم الله امرء عمل عملاً فأتقنه، این معنای بهره‌وری است؛ از قول پیغمبر نقل شده است: رحمت خدا بر آن کسی است که کاری را که انجام می‌دهد، محکم انجام بدهد، متقن انجام بدهد. آن کسی که



مفهوم	تاریخ	داده
- تدبیر در انجام امور		سرمایه‌گذاری می‌کند، سعی کند حداکثر استفاده از آن سرمایه انجام بگیرد؛ یعنی هزینه‌های تولید را کاهش بدهند؛ بعضی از بی‌تدبیری‌ها، بی‌سیاستی‌ها موجب می‌شود هزینه تولید برود بالا، بهره‌وری سرمایه و کار کم بشود.
اتکا به قدرت علمی خود	۱۳۸۴/۰۷/۰۶	ملت‌ها باید به خودشان تکیه کنند تا بتوانند عزتی را که خود را شایسته آن می‌دانند، به دست بیاورند. این قدرت، قدرت علمی است، قدرت دفاع از خود است.
- کاهش هزینه‌ها - افزایش کیفیت	۱۳۹۳/۱۱/۲۹	یک نکته دیگر، ارتقاء بهره‌وری است که از تعبیرات رایجی است که می‌کنند؛ بنده این را خلاصه می‌کنم به دو کلمه در زبان فارسی. تولیدکننده ما، بنگاه‌دار ما سعی کند با کم کردن ریخت‌وپاش، هزینه تولید را کم کند، کیفیت را بالا ببرد؛ این می‌شود بهبود بهره‌وری.
- همت مضاعف و کار مضاعف - استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود کشور - ارتقای بهره‌وری	۱۳۸۹/۰۱/۰۱	همت مضاعف و کار مضاعف در استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود کشور و ارتقای بهره‌وری
خودکفایی	۱۳۹۰/۰۶/۰۶	آن‌ها گفتند تحریم‌های هوشمند یا تحریم‌های فلج‌کننده؛ اما می‌بینیم که این تحریم‌ها نه آن‌چنان هوشمند بود، نه فلج‌کننده بود. خوب همین تحریم‌ها موجب شد که در بسیاری از چیزهایی که خودکفایی نداشتیم، به خودکفایی برسیم.
نقش اساسی و محوری نیروی انسانی در موفقیت‌ها	۱۳۸۳/۰۲/۱۹	امروزه دنیا از لحاظ ابزارهای مادی از جمله ابزارهای نظامی پیشرفت‌های زیادی کرده، اما همچنان نقطه اصلی برای هر پیروزی و شکستی، انسان است.
توجه به عمق‌ها	۱۳۹۰/۰۸/۱۹	مؤکداً توصیه می‌کنم که به عمق‌ها توجه کنید و آن را بطلبید.
روح سازندگی و به‌کارگیری فناوری پیشرفته نظامی	۱۳۷۱/۰۷/۱۸	نیروهای مسلح ما باید به همت جوانان متفکر و دست‌های ماهر و مبتکر و برخوردار از روح سازندگی تجهیز شود، اما درعین حال با این اعتقاد که فناوری و علم امروز جهان به همه بشریت تعلق

مفهوم	تاریخ	داده
		دارد، خود را از به کارگرفتن فناوری پیشرفته نظامی نیز محروم نمی‌کنیم.
- دفاع همگانی - دفاع همه‌جانبه	۱۳۶۸/۱۲/۱۰	تمامی نیروهای مسلح اعم از نظامی و انتظامی و نیز نیروهای پرتوان بسیج باید آمادگی خود را برای دفاع همه‌جانبه از دستاوردها و آرمان‌های انقلاب حفظ کنند و این دستوری است که کلیه مسئولین نیروهای مسلح باید آن را به‌عنوان یک وظیفه مهم دنبال کنند.
- بهره‌وری در رشد اقتصادی	۱۳۹۴/۰۱/۰۱	رشد پرشتاب کشور به میزان تعیین‌شده در برنامه پنجم با ارتقاء سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی
- توجه به تولید ملی	۱۳۹۴/۰۱/۰۱	اهمیت دادن به تولید ملی از جانب صاحبان سرمایه و نیروی کار
- صرفه‌جویی در مصرف انرژی - افزایش بهره‌وری - نوسازی ماشین‌آلات و تجهیزات	۱۳۹۶/۰۱/۰۱	البته بخش تولید هم در قبال این حمایت وظایفی دارد که از آن جمله، صرفه‌جویی در مصرف انرژی، افزایش بهره‌وری و نوسازی ماشین‌آلات و تجهیزات است.
نوآوری و ابتکار در همه امور	۱۳۹۴/۰۲/۳۰	هم باید نوآوری و ابتکار را در همه کارها مورد توجه جدی قرار داد، هم زیبایی و چشم‌نوازی را، هم پرمغز بودن و پرمضمون بودن را. از کارهای سطحی در همه مسائل زندگی و مهم کشور باید صرف‌نظر کرد و به کارهای عمیق، پرمغز و ماندگار توجه کرد.
کارهای عمیق و راهبردی	۱۳۹۴/۰۲/۳۰	هم باید نوآوری و ابتکار را در همه کارها مورد توجه جدی قرار داد، هم زیبایی و چشم‌نوازی را، هم پرمغز بودن و پرمضمون بودن را. از کارهای سطحی در همه مسائل زندگی و مهم کشور باید صرف‌نظر کرد و به کارهای عمیق، پرمغز و ماندگار توجه کرد.
پیشرفت‌های علمی	۱۳۹۴/۰۲/۰۶	پیشرفت‌های علمی و اتکا به ابتکارات علمی‌ای که روزبه‌روز در دنیا به وجود می‌آید، بسیار کار لازمی است که این، ارتقای سازمانی را ایجاد می‌کند.



مفهوم	تاریخ	داده
اتکا به ابتکارات علمی	۱۳۹۴/۰۲/۰۶	پیشرفت‌های کاری علمی و اتکا به ابتکارات علمی‌ای که روزبه‌روز در دنیا به وجود می‌آید، بسیار کار لازمی است که این، ارتقای سازمانی را ایجاد می‌کند.
اخلاص در عمل و انجام وظیفه براساس تکلیف الهی	۱۳۷۵/۰۹/۲۴	در برابر تهاجم و توطئه‌آفرینی دشمنان اسلام، نیازمند قدرتی هستیم که از اخلاص در عمل و انجام وظیفه براساس تکلیف الهی حاصل می‌شود و تنها با این قدرت است که می‌توان پارسایانه و شجاعانه در مقابل دشمنان ایستادگی کرد.

۲-۴. کدگذاری محوری

با استفاده از روش مقایسه پایدار، زمینه ظهور ابعاد مشترک مفاهیم که همان کدگذاری محوری است، امکان‌پذیر می‌گردد. حاصل این مرحله از فرآیند شکل‌گیری «مؤلفه‌ها» است. برخی از مؤلفه‌های بکار رفته در جدول (۳)، ارائه می‌گردد:

جدول ۳: نمونه‌ای از کدگذاری محوری

مؤلفه	مفاهیم
شاخص‌های بهره‌وری	کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت، دقت در انجام کار
صرفه‌جویی همه‌جانبه	حداکثر استفاده از امکانات، صرفه‌جویی در مصرف انرژی، استفاده بهینه از منابع و امکانات
اتکا به عوامل و ارزش معنوی و الهی	ارتباط با خداوند، توکل به خدا، ایمان، عمل صالح، اخلاص، ایثار داشتن روحیه بسیجی، تکلیف‌گرایی، مدیریت جهادی، جهاد فی سبیل‌الله، تقوا، قصد قربت در انجام امور
قابلیت‌محوری و ابتکار عمل	نوآوری و ابتکار در همه امور، کارهای عمیق و راهبردی، پیشرفت‌های کاری علمی، اتکا به ابتکارات علمی
توسعه خلاقیت و نوآوری	نوآوری و ابتکار در همه امور، نوآوری و شکوفایی استعدادها، اتکا به ابتکارات علمی، نگاه جامع و یکپارچه به نوآوری، تربیت علمی و ذهنی اولیه، استفاده از تمام شیوه‌ها و ابزارهای جدید علم و تحقیق، پیدا کردن راه‌های میان‌بر و شکستن مرزهای دانش، اتخاذ شیوه‌های پیشرفته و نو با تکیه بر

مؤلفه	مفاهیم
	فهم، درک و نیاز ایرانی، دستیابی به فناوری جهشی و اختراعات صد درصد ایرانی
قابلیت محوری	استفاده از تمامی ظرفیت‌ها، کاهش نقاط ضعف، وجود عناصر قدرت فراوان، ایجاد آمادگی و حفظ آن

۳-۴. کدگذاری انتخابی

در این مرحله، ۵۹ مفهوم احصا شده از ۶۲۵ کد، در قالب شش مقوله علی، محوری، زمینه‌ای، محیطی، راهبردی و پیامدی دسته‌بندی می‌شوند که در جدول (۴)، ارائه می‌گردد:

جدول ۴: کدگذاری انتخابی

مقوله	مؤلفه
علی	مبانی فکری، فرهنگی اسلام، اصول بنیادین انقلاب اسلامی، اسناد بالادستی نظام، سند چشم‌انداز ج.ا.ایران، الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، برنامه‌های پنج‌ساله توسعه، سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، محدودیت منابع و امکانات
محوری	بهره‌وری
محیطی	تحریم‌های ظالمانه، در معرض تهدید بودن ج.ا.ایران، محیط رقابتی
زمینه‌ای	ارزش‌های اسلامی، حمایت مسئولین و مدیران ارشد، سبک مدیریت یا رهبری، فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی (محیط)، نوع فعالیت سازمان، توانمندی‌های سخت‌افزاری، توانمندی‌های نرم‌افزاری، ارتباطات سازمانی افقی، نیروی انسانی متخصص، کارآمد و توانا، وجدان کاری و انضباط اجتماعی، شرایط روانی محیط کار، پایبندی به اصول اخلاقی، امنیت شغلی
راهبردی	اتکا به عوامل و ارزش‌های معنوی و الهی، توجه به شاخص‌های بهره‌وری و ترسیم نقشه جامع بهره‌وری، انجام اقدامات عمیق و راهبردی در حوزه بهره‌وری، بسترسازی فرهنگ بهره‌وری، سازمان‌دهی و ارتقای کیفیت نیروی انسانی، بهره‌گیری از نخبگان و چهره‌های جوان و میدان دادن به آن‌ها، قابلیت محوری، هوشمندی و ابتکار عمل، سبک رهبری حمایتی، برنامه‌های انگیزشی، آزادی و استقلال عمل کارکنان، مشارکت کارکنان در عملکرد سازمان، بهره‌گیری از تکنولوژی و فناوری، آموزش مستمر شغلی، ارزیابی عملکرد و نظام پرداخت متناسب با عملکرد، شفافیت و وضوح نقش و وظایف کارکنان، انطباق و تناسب شغل با شاغل، گردش شغلی نیروی انسانی، شایسته‌گزینی، شایسته‌محوری و شایسته‌پروری، ایجاد جو همکاری و حمایتی در محیط کار، وحدت مدیریت، عدالت سازمانی، صرفه‌جویی همه‌جانبه، عمل به قانون و مقررات و پایبندی به



مؤلفه	مقوله
آن، بهره‌گیری از نیروی انسانی متخصص، کارآمد و توانا، استمرار و پیوستگی زمانی و برنامه‌ای، کوچک‌سازی و چابک‌سازی سازمانی، یادگیری سازمانی	
رضایت شغلی کارکنان و توانمندسازی آنان، تعهد و وفاداری کارکنان، توسعه فرهنگ بهره‌وری و ارتقای کارآمدی، تعمیق بهره‌وری در ساختار اداری، استقرار نظام بهره‌وری، بهبود برند (جایگاه یا وضعیت) سازمانی	پیمادی

همچنین به‌منظور بررسی روایی مدل نسبت به محاسبه حساسیت نظری آن اقدام شد که یک جامعه آماری ۲۰ نفره با شرایط مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس یا بالاتر؛ شاغل در مشاغل الف، ۵ یا راهبردی؛ رتبه کارمندی ۱۷ و بالاتر نسبت به مدل ارائه شده نظر دادند. حساسیت نظری در جدول (۵)، ارائه می‌گردد:

جدول ۵: حساسیت نظری الگوی بهره‌وری

ردیف	مفهوم	ردیف	مفهوم	ردیف	مفهوم
۱	مبانی فکری - فرهنگی اسلام	۵	۳۱	بهره‌گیری از نخبگان و چهره‌های جوان و میدان دادن به آن‌ها	۵
۲	اصول بنیادین انقلاب اسلامی	۵	۳۲	قابلیت‌محوری، هوشمندی و ابتکار عمل	۴/۹۰
۳	اسناد بالادستی نظام	۵	۳۳	سبک رهبری حمایتی	۵
۴	سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران	۵	۳۴	برنامه‌های انگیزشی	۵
۵	الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت	۵	۳۵	آزادی و استقلال عمل کارکنان	۴/۹۵
۶	برنامه‌های پنج‌ساله توسعه	۵	۳۶	مشارکت کارکنان در عملکرد سازمان	۴/۹۵
۷	سیاست‌های اقتصاد مقاومتی	۵	۳۷	بهره‌گیری از تکنولوژی و فناوری	۵
۸	بهره‌وری	۵	۳۸	آموزش مستمر شغلی	۵

ردیف	مفهوم	پایه	رتبه	مفهوم	میانگین
۹	تحریم‌های ظالمانه	۵	۳۹	ارزیابی عملکرد و نظام پرداخت متناسب با عملکرد	۵
۱۰	در معرض تهدید بودن ج.ا.ایران	۵	۴۰	شفافیت و وضوح نقش و وظایف کارکنان	۴/۹۰
۱۱	محدودیت منابع و امکانات	۵	۴۱	انطباق و تناسب شغل با شاغل	۵
۱۲	ارزش‌های اسلامی	۵	۴۲	گردش شغلی نیروی انسانی	۵
۱۳	حمایت مسئولین و مدیران ارشد	۵	۴۳	شایسته‌گزینی، شایسته‌محوری و شایسته‌پروری	۵
۱۴	سبک مدیریت یا رهبری	۵	۴۴	ایجاد جو همکاری و حمایتی در محیط کار	۵
۱۵	فرهنگ سازمانی	۴/۹۵	۴۵	وحدت مدیریت	۵
۱۶	فرهنگ عمومی (محیط)	۵	۴۶	عدالت سازمانی	۵
۱۷	نوع فعالیت سازمان	۴/۹۵	۴۷	امنیت شغلی	۵
۱۸	محیط رقابتی	۵	۴۸	عمل به قانون و مقررات و پایبندی به آن	۵
۱۹	توانمندی‌های سخت‌افزاری	۵	۴۹	بهره‌گیری از نیروی انسانی متخصص، کارآمد و توانا	۵
۲۰	توانمندی‌های نرم‌افزاری	۵	۵۰	استمرار و پیوستگی زمانی و برنامه‌ای	۵
۲۱	ارتباطات سازمانی افقی	۵	۵۱	کوچک‌سازی و چابک‌سازی سازمانی	۵
۲۲	نیروی انسانی متخصص، کارآمد و توانا	۵	۵۲	یادگیری سازمانی	۵
۲۳	وجدان کاری و انضباط اجتماعی	۵	۵۳	رضایت شغلی کارکنان و توانمندسازی آنان	۵
۲۴	شرایط روانی محیط کار	۴/۹۵	۵۴	تعهد و وفاداری کارکنان	۵
۲۵	پایبندی به اصول اخلاقی	۵	۵۵	توسعه فرهنگ بهره‌وری و ارتقاء کارآمدی	۵

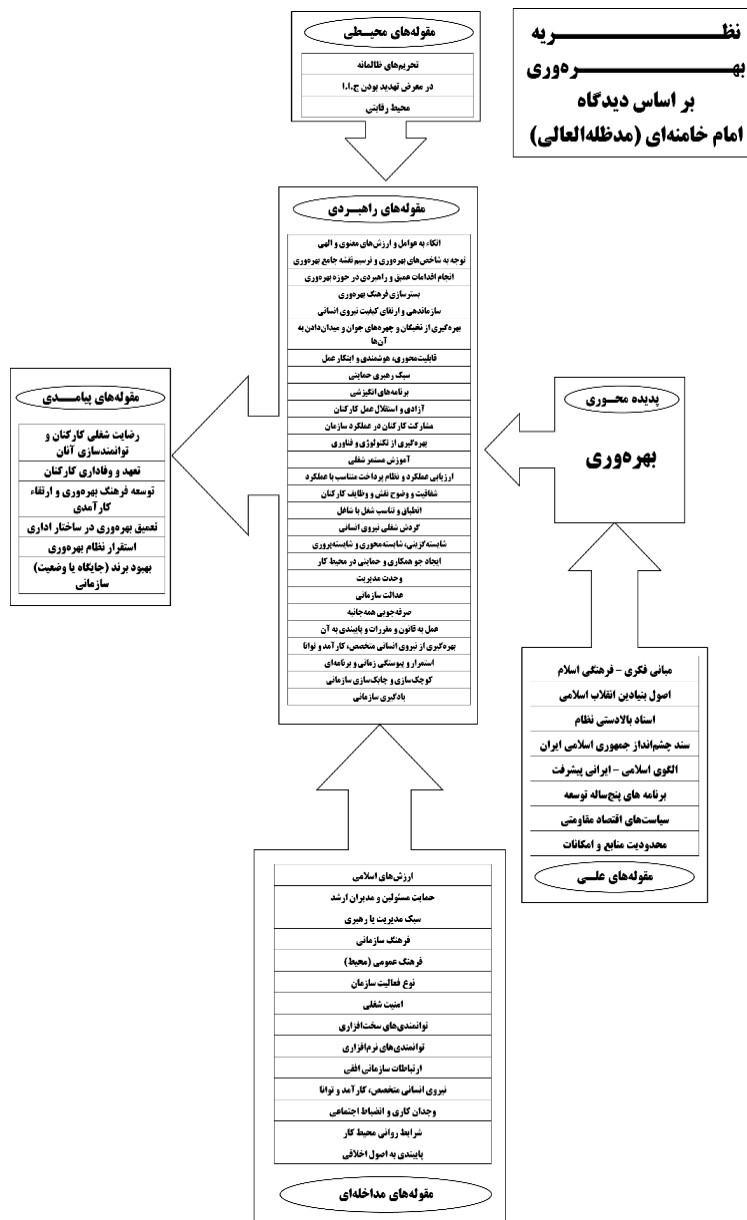


ردیف	مفهوم	پیشینه	ردیف	مفهوم	میانگین
۲۶	اتکا به عوامل و ارزش‌های معنوی و الهی	۵	۵۶	تعمیق بهره‌وری در ساختار اداری	۵
۲۷	توجه به شاخص‌های بهره‌وری و ترسیم نقشه جامع بهره‌وری	۵	۵۷	استقرار نظام بهره‌وری	۵
۲۸	انجام اقدامات عمیق و راهبردی در حوزه بهره‌وری	۵	۵۸	صرفه‌جویی همه‌جانبه	۵
۲۹	بسترسازی فرهنگ بهره‌وری	۵	۵۹	بهبود برند (جایگاه یا وضعیت) سازمانی	۵
۳۰	سازمان‌دهی و ارتقای کیفیت نیروی انسانی	۵			

با توجه به میانگین محاسبه شده پاسخ‌های جامعه آماری راجع به مؤلفه‌های بهره‌وری و اختلاف آن با طیف لیکرت (در این تحقیق عدد ۵ است)، می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه‌های مزبور به درستی انتخاب شده‌اند.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

براساس کدگذاری‌های صورت گرفته در زمینه بهره‌وری، نام نظریه مبنایی این تحقیق که پشتیبان طراحی مدل خواهد بود عبارت است از: «الگوی بهره‌وری در نیروهای مسلح مبتنی بر دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)». این الگو به شرح نمودار (۱)، ارائه می‌گردد:



نمودار ۱: الگوی بهره‌وری در نیروهای مسلح، مبتنی بر دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)



براساس این الگو، «مبانی فکری- فرهنگی اسلام»، «اصول بنیادین انقلاب اسلامی»، «اسناد بالادستی نظام»، «سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران»، «الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت»، «برنامه‌های پنج‌ساله توسعه»، «سیاست‌های اقتصاد مقاومتی» و «محدودیت منابع و امکانات» به‌عنوان مقوله‌های علی و پایه‌ای بر مقوله محوری یعنی بهره‌وری تأثیر گذاشته و «تحریم‌های ظالمانه»، «در معرض تهدید بودن ج.ا.ایران» و «محیط رقابتی» به‌عنوان مقوله‌های محیطی و «ارزش‌های اسلامی»، «حمایت مسئولین و مدیران ارشد»، «سبک مدیریت یا رهبری»، «فرهنگ سازمانی»، «فرهنگ عمومی (محیط)»، «نوع فعالیت سازمان»، «امنیت شغلی»، «توانمندی‌های سخت‌افزاری»، «توانمندی‌های نرم‌افزاری»، «ارتباطات سازمانی افقی»، «نیروی انسانی متخصص، کارآمد و توانا»، «وجدان کاری و انضباط اجتماعی»، «شرایط روانی محیط کار» و «پایبندی به اصول اخلاقی» به‌عنوان مداخله‌ای بر الگوی بهره‌وری در نیروهای مسلح تأثیرگذار هستند. در این میان با «اتکا به عوامل و ارزش‌های معنوی و الهی»، «توجه به شاخص‌های بهره‌وری و ترسیم نقشه جامع بهره‌وری»، «انجام اقدامات عمیق و راهبردی در حوزه بهره‌وری»، «بسترسازی فرهنگ بهره‌وری»، «سازمان‌دهی و ارتقای کیفیت نیروی انسانی»، «بهره‌گیری از نخبگان و چهره‌های جوان و میدان دادن به آن‌ها»، «قابلیت‌محوری، هوشمندی و ابتکار عمل»، «سبک رهبری حمایتی»، «برنامه‌های انگیزشی»، «آزادی و استقلال عمل کارکنان»، «مشارکت کارکنان در عملکرد سازمان»، «بهره‌گیری از تکنولوژی و فناوری»، «آموزش مستمر شغلی»، «ارزیابی عملکرد و نظام پرداخت متناسب با عملکرد»، «شفافیت و وضوح نقش و وظایف کارکنان»، «انطباق و تناسب شغل با شاغل»، «گردش شغلی نیروی انسانی»، «شایسته‌گزینی، شایسته‌محوری و شایسته‌پروری»، «ایجاد جو همکاری و حمایتی در محیط کار»، «وحدت مدیریت»، «عدالت سازمانی»، «صرفه‌جویی همه‌جانبه»، «عمل به قانون و مقررات و پایبندی به آن»، «بهره‌گیری از نیروی انسانی متخصص، کارآمد و توانا»، «استمرار و پیوستگی زمانی و برنامه‌ای»، «کوچک‌سازی و چابک‌سازی سازمانی» و «یادگیری سازمانی» به‌عنوان مقوله‌های راهبردی می‌توان به بهره‌وری در نیروهای مسلح دست‌یافت که خروجی آن نیز «رضایت شغلی کارکنان و توانمندسازی آنان»، «تعهد و وفاداری کارکنان»،

«توسعه فرهنگ بهره‌وری و ارتقاء کارآمدی»، «تعمیق بهره‌وری در ساختار اداری»، «استقرار نظام بهره‌وری» و «بهبود برند (جایگاه یا وضعیت) سازمانی» به‌عنوان مقوله‌های پیامدی است.

پیشنهادهای پژوهش

با توجه به اهمیت موضوع و در راستای نتایج به‌دست آمده، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. با توجه به تأکیدات عدیده و توصیه‌های مکرر امام خامنه‌ای^(مدظله‌العالی) به بهره‌وری و مبانی دینی و فرهنگی آن، پیشنهاد می‌گردد در جهت انس هرچه بیشتر با قرآن و عترت، تقوا و دین‌داری، توجه به ارزش‌های اسلامی و معنویت‌گرایی، برنامه‌ریزی‌های لازم انجام شود؛
۲. پیاده‌سازی مقوله‌های راهبردی الگوی به‌دست آمده در این تحقیق در سازمان‌ها با حمایت مدیران و سیاست‌گذاران مربوط؛
۳. برنامه‌ریزی آموزشی برای تقویت و بهبود ابعاد و مؤلفه‌های بهره‌وری؛
۴. تدوین چشم‌انداز و برنامه‌های راهبردی و عملیاتی برای پیاده‌سازی ارکان بهره‌وری؛
۵. بررسی و تحلیل شکاف وضعیت موجود بهره‌وری و استخراج چالش‌های موجود برای مدیریت تحول در این عرصه؛
۶. تست نظریه در پژوهشی دیگری توسط روش‌های کمی و تجزیه و تحلیل آماری.



فهرست منابع

- ابطحی، حسین؛ کاظمی، بابک (۱۳۷۹). بهره‌وری، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- آزادی، سیداحمد (۱۳۹۲). «بهره‌وری نیروی انسانی»، فصلنامه فرهنگ و رفتار اداری، شماره ۶.
- اصغری‌زاده، عزت‌الله؛ شهریاری، سلطانعلی (۱۳۹۰). «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری شرکت‌های تولیدکننده رادیو - تلویزیون با استفاده از روش تحلیل فرآیند شبکه‌ای»، فصلنامه دانشور رفتار، سال هجدهم، شماره ۴۷.
- افروزی‌نیا، علی؛ توکلی، عبدالله (۱۳۹۵). «بررسی تطبیقی بهره‌وری نیروی کار در ایران»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هشتم، شماره ۴.
- جود زاده، مهتا؛ یعقوبی، نورمحمد؛ روشن، سیدعلی‌قلی؛ نداف، مهدی (۱۳۹۸). «طراحی مدل بومی شناخت، سنجش و آسیب‌شناسی فرهنگ بهره‌وری (مطالعه‌ای در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب)»، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال دوازدهم، شماره ۴۸.
- خاکی، غلام‌رضا (۱۳۷۶). آشنایی با مدیریت بهره‌وری، چاپ اول، تهران: انتشارات سایه‌نما.
- خاکی، غلام‌رضا (۱۳۸۰). ارزش‌افزوده، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و بهره‌وری.
- دهقانی‌پوده، حسین؛ پاشایی هولاسو، امین (۱۳۹۷). «الگوی نیروهای مسلح هوشمند»، فصلنامه راهبرد دفاعی، دوره شانزدهم، شماره ۲.
- دیزجی، منیژه؛ کتابفروش‌بدری، آرش (۱۳۹۸). «بررسی اثر سرمایه انسانی و بهره‌وری نیروی کار بر مصرف انرژی در بخش‌های مختلف اقتصاد ایران»، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال سیزدهم، شماره ۴۹.
- زرین‌نگار، محمدجعفر (۱۳۹۰). «بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری در بانک سامان»، فصلنامه مدیریت دولتی، سال سوم، شماره ۷.
- سلمانی قهبازی، احمد (۱۳۸۹). مدیریت بهره‌وری و تعالی سازمانی، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی.
- شجاعی، سیدسعید؛ جمالی، غلام‌رضا؛ منطقی، نیکزاد (۱۳۹۵). «شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هشتم، شماره ۲.

- طاهر، بیتا (۱۳۹۴). «بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی»، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۹۰.
- طاهری، شهنام (۱۳۸۸). «بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها»، چاپ شانزدهم، تهران: نشر هستان.
- طیبی، محمدرضا؛ واهبی، آرزو؛ نورنژاد ونوش، وحید (۱۳۹۷). «بررسی رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری در صنایع تولیدی ایران»، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال دوازدهم، شماره ۴۷.
- قابضی، روح‌الله (۱۳۹۲). «بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در مراکز پژوهشی (مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت)»، دوفصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال اول، شماره ۳.
- کیانی، سورنا (۱۳۹۵). «الگوی بهره‌وری فرماندهان در عرصه جهاد از دیدگاه قرآن کریم»، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال چهاردهم، شماره ۵۶.
- مبینی‌دهکردی، الهه؛ ابراهیمی، مسیح (۱۳۹۵). «تحلیل نقش نظام ارزشیابی عملکرد در بهره‌وری سازمان با استفاده از نظریه داده‌بنیاد»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هشتم، شماره ۳.
- محسنی، علیرضا؛ زنجانی، حبیب‌الله؛ طالقانی، متین (۱۳۹۱). «بیگانگی از کار و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار»، ماهنامه مهندسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۸۷.
- مردانی شهربابک، محمد؛ خاکی، ابوذر (۱۳۹۸). «ارائه الگوی بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های نیروهای مسلح با تأکید بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال یازدهم، شماره ۲.
- مقدم‌تبریزی، ناهید؛ ولی‌زاده زنور، پروین (۱۳۸۵). «بررسی بهره‌وری در اقتصاد ایران»، مجله روند، سال شانزدهم، شماره ۴۹.
- مهرگان، محمدرضا؛ حسین‌زاده، مهناز؛ ربیعی سروندی، نیما (۱۳۹۸). «طراحی مدل آشنفگی - پویایی توسعه بهره‌وری منابع انسانی صنعت نفت ایران»، فصلنامه مدیریت دولتی، سال یازدهم، شماره ۲.



- نامور، محمد؛ رضوی، سیدمحمدحسین؛ کلانه‌سیف‌ری، معصومه (۱۳۹۷). «اثر سرمایه فکری بر بهره‌وری با تأکید بر تسهیم دانش در کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی»، فصلنامه مطالعات مدیریت رفتاری سازمانی در ورزش، دوره پنجم، شماره ۱.
- نجفی، زهرا؛ آذربایجانی، کریم (۱۳۹۶). «نقش مخارج تحقیق و توسعه در میان عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار (مورد ایران و شرکای تجاری منتخب)»، فصلنامه مدیریت نوآوری، سال ششم، شماره ۲.

References

- Demeter, K., Chikan, A., & Matyusz, Z. (2018). Labour Productivity Change: Drivers, Business Impact and Macroeconomic Moderators. *Int. J. Production Economics* 131, 215-223.
- Fernandes, A.M (2016). “Firm Productivity in Bangladesh Manufacturing Industries”, *World Development*, 36(10): 1725-1744.
- Iranzadeh, S., Alsadat Mesbahi, N., Shokri, R., & Ebrahimi, A. (2016). A Study of the Relation between Organizational Agility Dimensions and the Productivity of Dana Insurance Company Employees in East Azarbaijan Province. *Quarterly Journal of Productivity Management*, 10(38), 146-117.
- Kalaw, Antonia D, (2015), *Handbook on Productivity*, Tokyo: Asian productivity Organization.
- Kazaz, A., Ulubeyl, S., Acicara, T. & ER, B. (2016). Factors Affecting Labor Productivity. *Procedia Engineering*, 164, 28-34.
- Sabatini, F (2014). Does social capital improve labor productivity in Small and Medium Enterprises? *International Journal of Management and Decision Making*. 9(5), 454-480.
- Sewana; Olatunji Oluwafemi, (2015). The Impact of information Communs ication Technology on small and medium Scale Enterprice Productivity in Nigeria, *Business Economics and Tourism*.
- Shaykh Ali Zadeh, M (2011). *Structural Equation Modeling Analysis The Effect of Leadership Styles and Organizational Culture on Organizational Effectiveness in Iranian Sports Organizations*, Ph.D., University of Tehran: Physical Education and Sport Sciences.
- Solminihac, H. D. (2017). Copper Mining Productivity: Lessons from Chile. *Journal of Policy Modeling*, 40(1), 182-193.
- Spithoven, a.h.g.m., (2016). “The Productivity paradox and the business cycle”, *international journal of social economics*, Vol. 30, No. 6.
- Vaziri, S; mansouri, H; Adiban, A (2010). Identification & prioritize the Factors Affecting the productivity of Human Resources With MADM Technique. *Jounal of Civility & Training*. No 100.
- Yépez, C. (2017). Financial conditions and labor productivity over the business cycle. *Economics Letters*, 150, 34-38.
- Zomorodian, A (2013). “Total Quality Management”, Tehran: Institute for Educational Research and Planning.