

اگلو می
اسلامی
ایرانی

بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی (نمونه پژوهش: شرکت فولاد هرمزگان)^۱

حمیدرضا سهراب^۲، داود غلامرضائی^۳، سید صادق بحرینی^۴

چکیده

هدف این پژوهش «بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی» است که از نظر روش اجرای تحقیق، توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق را مدیران، رؤسا، سرپرستان و کارشناسان شاغل در شرکت فولاد هرمزگان تشکیل می‌دهند که با استفاده از رابطه کوکران، ۲۰۱ نفر به‌عنوان نمونه آماری مورد نیاز انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده به‌صورت پیمایشی (میدانی) است و ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، واریانس، جداول فراوانی، درصد فراوانی و نمودار میله‌ای) و آمار استنباطی (آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف، آزمون علامت یا نشانه تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس فریدمن و آزمون میانگین) از طریق نرم‌افزار SPSS انجام شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که با فاصله اطمینان ۹۵ درصد، از نظر کارکنان سازمان مورد بررسی، اعتقاد به عوامل مختلف اسباب و موانع برکت بر کارایی و اثربخشی کارکنان تاثیر معناداری دارند. به‌عبارتی، اعتقاد به مفهوم برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد.

واژگان کلیدی: برکت، کارایی، اثربخشی، بهره‌وری نیروی انسانی.

۱. مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد است.

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. استادیار مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، رایانامه: dgholamrezaei@yahoo.com

۴. استادیار مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۱. مقدمه و بیان مسئله

در طی چند دهه اخیر، کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، به اهمیت موضوع بهره‌وری به‌عنوان یکی از مولفه‌های ضروری توسعه اقتصادی تأکید دارند. در این میان، یکی از اساسی‌ترین شاخص‌ها و مولفه‌های بهره‌وری، «شاخص بهره‌وری نیروی انسانی» است که در برگیرنده دو مفهوم اساسی «کارایی و اثربخشی» است. بر این اساس، افزایش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی، دغدغه امروز سازمان‌ها بوده و برای تحقق این امر، از روش‌ها و ابزارهای مختلفی مانند اندازه‌گیری کار و زمان، پیاده‌سازی سیستم‌های کنترلی، پرداخت پاداش‌های نقدی و اعطای امتیازات غیرنقدی و غیره استفاده می‌کنند. از سویی دیگر به‌نظر می‌رسد بهره‌وری افراد در سازمان، تحت تأثیر اعتقادات و باورهای آنها قرار داشته باشد. این موضوع به‌خصوص در کشور جمهوری اسلامی ایران می‌تواند بیشتر مورد توجه باشد. یکی از این باورها، برکت است. «مفهوم برکت» به‌عنوان یک مفهوم دینی و اسلامی جایگاه ویژه‌ای در اعتقادات فردی و اجتماعی مسلمانان دارد و در آیات قرآن، احادیث اهل بیت (ع)، کتاب‌ها و نظریات اندیشمندان و متفکران مسلمان، مورد توجه قرار گرفته و معادل «ازدیاد کمی و کیفی در رزق» در نظر گرفته شده است. در قرآن کریم، آیه: «رَحِمَتُ اللَّهِ وَ بَرَكَاتُهُ عَلَيْكُمْ أَهْلَ الْبَيْتِ» (هود/ ۷۳) به خیرهای متنوع معنوی مانند قرب به خداوند و خیرهای مادی منتهی به خیرهای معنوی تفسیر شده است. به این ترتیب انتظار می‌رود وجود این اعتقادات و باورها، به بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در کشور کمک کند. موضوعی که به‌نظر می‌رسد تا کنون به‌حد کافی مبنای فعالیت‌های پژوهشی قرار نگرفته است. این پژوهش به‌دنبال بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی در یک شرکت صنعتی است.

۲. اهداف و پرسش‌های پژوهش

هدف اصلی از انجام پژوهش، بررسی تأثیر اعتقاد به مفهوم برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی با محوریت کارایی و اثربخشی کارکنان سازمان است. بر این اساس به دنبال پاسخگویی به این پرسش

اصلی بوده‌ایم که «آیا اعتقاد به مفهوم برکت می‌تواند موجب ارتقای بهره‌وری کارکنان گردد؟» همچنین پرسش‌های فرعی نیز به شرح زیر بوده است:

آیا اعتقاد به مفهوم برکت بر کارایی کارکنان تأثیرگذار است؟

آیا اعتقاد به مفهوم برکت بر اثربخشی کارکنان تأثیرگذار است؟

۳. پیشینه پژوهش

این تحقیق از این نظر که تاکنون در حوزه مدیریت و به‌خصوص مدیریت منابع انسانی تدوین نشده است، جدید محسوب می‌شود و طبق مطالعات انجام شده محقق، «بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی» تاکنون انجام نگرفته است. فلذا، به چند موضوع تحقیقاتی که در خصوص «مفهوم برکت» و نیز «بهره‌وری نیروی انسانی» انجام شده‌اند، اشاره می‌گردد.

شجاعی (۱۳۹۵)، در تحقیق مفصلی که در خصوص «شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان بوشهر» انجام داده است، نتیجه می‌گیرد که چهار عامل: مدیریت، انگیزاننده سازمانی، توانمندسازها و امکانات بر روی بهره‌وری منابع انسانی مؤثر هستند.

نیکفر (۱۳۹۵)، با «بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی و راهکارهای افزایش آن در ثبت احوال استان مازندران»، نتیجه می‌گیرد که خصوصیات فردی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سبک مدیریت، سیستم پاداش و فضای فیزیکی بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی مؤثر است.

کشاوری (۱۳۹۴)، ضمن «شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان امور مالیاتی کشور»، نتیجه می‌گیرد که به ترتیب اولویت، عوامل وضوح نقش، سبک رهبری، انگیزه، توانایی، شرایط محیطی و ساختار سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر هستند.

میرمعزی (۱۳۹۴)، موضوع خود را با عنوان «درآمدی بر علم اقتصاد اسلامی (اقتصاد برکت)» و با نگاهی جدید به اقتصاد انجام داده است و در صدد پیشنهاد تأسیس علم اقتصاد اسلامی تحت عنوان «اقتصاد برکت» است.

نجفی (۱۳۹۳)، موضوع خود را با عنوان «مفهوم‌شناسی برکت و جایگاه آن در اقتصاد اسلامی» مشخص می‌کند که اعمال غیر اقتصادی انسان‌ها بر نتایجی که از فعالیت‌های اقتصادی‌شان حاصل می‌شود اثر مستقیم دارد و در میزان بهره‌مندی آنها از منافع مالی آن فعالیت‌ها مؤثر است.

حسینی (۱۳۹۳)، «عوامل موفقیت در کسب و کار از نگاه قرآن و حدیث» را بررسی نموده است و چهار منظر از عوامل موفقیت را به صورت مبسوط بیان می‌کند که دربرگیرنده: عوامل معنوی، عوامل فردی، عوامل اجتماعی و عوامل تخصصی است و نتیجه می‌گیرد که با توجه به آموزه‌های دین اسلام و در نظر گرفتن عوامل مذکور، می‌توان جهت کسب و کار و تأمین روزی، از این عوامل موفقیت استفاده نمود.

غلامی مقدم (۱۳۹۳)، در تحقیقاتی که در خصوص «بررسی و ارائه راهکارهای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت شهرک‌های صنعتی استان کهگیلویه و بویر احمد» انجام داده است، نتیجه می‌گیرد که از بین عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، از نظر مدیران، عامل مدیریتی-ساختاری با بالاترین اولویت و عامل اجتماعی-روانی با پایین‌ترین اولویت بوده و از نظر کارکنان شرکت، عامل اقتصادی-پاداش در اولویت نخست و عامل فیزیکی-محیطی در اولویت آخر قرار دارد.

محمدزاده و همکاران (۱۳۸۷)، در مقاله‌ای با عنوان «بررسی مفهومی و مصداقی برکت از دیدگاه قرآن کریم»، به بحث پیرامون برکت بودن برخی نعمت‌ها از نظر خداوند و دلیل مبارک بودن آنها پرداخته‌اند و نتیجه می‌گیرند که عامل اساسی برکت در نعمات الهی، منفعت عمومی و فایده‌مندی آنها برای دیگران در زندگی اجتماعی بشر است.

هالکس^۱ و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهشی به «بررسی استرس و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان» پرداختند که شامل تعداد ساعات کاری، روابط خوب بین مدیر و کارکنان، کار گروهی و آموزش کارکنان است. آنها در این پژوهش به این نتیجه رسیده‌اند که افزایش استرس منجر به کاهش بهره‌وری و افزایش رضایت شغلی، منجر به افزایش بهره‌وری می‌گردد.

تیموسی^۲ (۲۰۰۸)، در پژوهش خود «تأثیر کیفیت روابط کاری بر روی بهره‌وری نیروی انسانی» را مورد بررسی قرار داد و نتایج آن مشخص نمود که کارکنانی که روابط کاری با کیفیتی دارند، نسبت به کارکنانی که روابط کاری کم‌کیفیت دارند، از تعهد و رضایت شغلی و بهره‌وری بالاتری برخوردار هستند.

مرور پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که عمده پژوهش‌های مرتبط به موضوع، در دو دسته جای می‌گیرند. دسته اول پژوهش‌هایی هستند که ادبیات مدیریتی صرف، در آنها محوریت دارد و مواردی

1. Halkos

۲ Timothy

مانند بهره‌وری یا کارایی در آنها مورد توجه بوده است و رویکرد اعتقادی در آنها چندان مورد توجه نیست. مواردی مانند شجاعی (۱۳۹۵)، نیکفر (۱۳۹۵) و کشاورزی (۱۳۹۴) در این دسته جای می‌گیرند. دسته دوم، پژوهش‌هایی هستند که رویکرد اعتقادی و باورهای مذهبی در آنها محوریت دارد؛ مواردی مانند میرمعزی (۱۳۹۴)، نجفی (۱۳۹۳) و محمدی و همکاران (۱۳۸۷). این پژوهش‌ها همانگونه که مشخص است، از منظر هدف به پژوهش‌های بنیادی نزدیک هستند. به این ترتیب خلأ آشکاری در پژوهش‌های کاربردی با محوریت بحث‌های اعتقادی و باورهای دینی و مذهبی در پیشینه پژوهشی به چشم می‌خورد. به این ترتیب پژوهش حاضر از منظر بررسی کاربردی یک مفهوم اعتقادی در زمینه مدیریتی، متمایز خواهد بود.

۴. ملاحظات نظری پژوهش

به منظور تبیین بنیان نظری پژوهش، در این بخش، ضمن تعریف مفاهیم مورد بررسی، مبانی نظری نیز مورد توجه قرار گرفته است.

الف- تعریف مفاهیم

برکت در اصل «برک» به معنی سینه شتر است، یعنی شتر سینه خود را به زمین زد. سپس به معنی «دوام و رشد» آمده و برکت در اصطلاح یعنی «استقرار خیر از سوی خداوند در یک چیز» (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۱۱۹). برکت در لغت به معنای «زیادی و عدم نقصان است» و تبریک یعنی دعا و طلب برکت و عبارت: «تبارک الله» تمجید و تجلیل است (فراهیدی، ۱۴۱۰، ج ۵: ۳۶۸).

بهره‌وری طبق تعریف مرکز بهره‌وری ژاپن^۱، «به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تسهیلات به طریق علمی، کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، آن‌گونه که به سود کارگر، مدیریت و عموم مصرف‌کنندگان باشد» (موغلی، ۱۳۹۰: ۷). بهره‌وری نیروی انسانی: استفاده کارآمد از نیروی انسانی موجود در سازمان برای ارائه کارا و اثربخش خدمات سازمان است (منصوری، ۱۳۹۴: ۱۹).

کارایی^۱ نسبت خروجی‌ها به ورودی‌ها است. یعنی نسبت بازده واقعی حاصل شده به خروجی استاندارد و یا نسبت مقدار کاری که انجام می‌گیرد به مقدار کاری که باید انجام گیرد. کارایی به مفهوم «درست انجام دادن کار» است و هدف آن کاهش هزینه و استفاده حداقل از منابع است. اثربخشی^۲ براساس مقایسه خروجی‌ها با اهداف تعریف می‌شود. یعنی میزان تحقق اهداف و انجام موفقیت مأموریت. به عبارتی دیگر اثربخشی به مفهوم «انجام کار قابل قبول» و درجه و میزان نیل به اهداف از قبل تعیین شده است (کاظمی، ۱۳۹۳: ۱۲).

ب- مبانی نظری پژوهش

ب-۱- جایگاه برکت در مبانی دینی و اعتقادی

طبق تحقیقات جامعی که توسط حیدر نژاد (۱۳۸۹) و زاهری (۱۳۹۰) صورت گرفته است، عوامل مختلفی به عنوان اسباب برکت و موانع برکت مطرح هستند که با توجه به موضوع و اهداف تحقیق به آنها اشاره می‌کنیم.

خداوند می‌فرماید: «آگاه باشید که آفرینش و تدبیر جهان از اوست، پر برکت و زوال ناپذیر است خداوندی که پروردگار عالمیان است» (اعراف / ۵۴). علامه طباطبایی می‌گوید: «پروردگار عالمیان دارای برکاتی است که آن را بر جمیع مخلوقات نازل می‌کند» (طباطبایی، ج ۸: ۱۴۷). قرآن کریم مشهودترین مصداق برکت است. امام علی (ع) فرمود: «خانه‌ای که در آن قرآن تلاوت می‌شود و یاد و ذکر خدا در آن وجود دارد، برکتش زیاد می‌شود و فرشتگان در آن حاضر و شیاطین از آن دور می‌شوند» (حر عاملی، ج ۶: ۱۹۹). خداوند درباره «اطاعت و فرمانبرداری از خدا (تقوای الهی)» می‌فرماید: «اگر مردم قریه‌ها ایمان آورده و پرهیزکاری پیشه کرده بودند، برکات آسمان و زمین را به رویشان می‌گشودیم، ولی پیامبران را به دروغ‌گویی نسبت دادند؛ ما نیز آنها را به کیفر کردارشان مواخذه کردیم» (اعراف / ۹۶). پیامبر (ص) درباره «نماز خواندن» می‌فرماید: «نماز، از آب‌سخورهای دین است و رضای پروردگار در آن است. برای نمازگزار، محبت فرشتگان، هدایت، ایمان، فروغ معرفت و برکت در

1 Efficiency

2 Effectiveness

روزی است» (ابن بابویه، ج ۱: ۵۲۲). پیامبر اکرم (ص) درباره «بسم الله» گفتن، می‌فرمایند: «خداوند فرمود: هرگاه بنده بگوید بسم الله الرحمن الرحیم؛ خداوند متعال گوید: بنده من با نام من آغاز کرد؛ بر من است که کارهایش را به‌انجام رسانم و او را در همه حال برکت دهم» (ابن بابویه، ج ۱: ۳۰۰). امام باقر (ع) درباره «امر به معروف و نهی از منکر» می‌فرمایند: «به‌سیله امر به معروف و نهی از منکر سایر واجبات و دستورات الهی انجام می‌گیرد، کسب‌ها حلال می‌شود، اموال مردم به صاحبان آن بر می‌گردد، زمین آباد می‌شود و کارها اصلاح می‌گردد» (حر عاملی، ج ۱: ۳۹۵). پیامبر اکرم (ص) درباره «مدارا در کار و زندگی» می‌فرمایند: «مدارا کردن با مردم، باعث زیادی و برکت می‌شود و کسی که محروم از مدارا است، از برکت محروم می‌شود» (طبرانی، ج ۲: ۳۴۸). امام علی (ع) درباره «انفاق کردن (زکات دادن)» فرمود: «برکت در مال کسی است که زکات می‌دهد» (حرانی، ۱۳۶۷: ۱۷۱). امام صادق (ع) فرمودند: «اموال خود را با پرداخت زکات حفظ کنید» (حر عاملی، ج ۹: ۱۱). امام علی (ع) درباره «عدل و رعایت انصاف» می‌فرماید: «رعایت عدالت، باعث افزایش برکات می‌شود» (نوری، ج ۱۱: ۳۲۰) و «با حاکم شدن عدالت (در جامعه) برکات افزون می‌گردد» (تمیمی، ۱۳۶۰: ۴۴۶). خداوند درباره «خوش‌رفتاری» در وصف رسول اکرم (ص) می‌فرماید: «و به راستی که تو را خوبی والاست» (قلم / ۴). امام علی (ع) می‌فرمایند: «در خوش اخلاقی، گنجینه‌های روزی نهفته است» (کلینی، ج ۸: ۲۲). در خصوص انبیای الهی و معصومین (ع) در زیارت جامعه کبیره از اهل بیت (ع) به‌عنوان محل نزول برکت الهی یاد شده است. هرگاه غذایی برای امام صادق (ع) می‌آوردند می‌فرمود: «بسم الله و بالله؛ این از فضل الهی و از برکت محمد و آل محمد (ص) است؛ خدایا، همان گونه که ما را از آن بهره‌مند فرمودی، هر مرد و زن مومنی را از برکت محمد و آل محمد (ص) سیر فرما و بر غذا و شرب و جسم و مال ما برکت عنایت بفرما» (نوری، ج ۱۶: ۲۷۸). پیامبر اکرم (ص) درباره «مومنان و اهل نیکی» فرمودند: «... مؤمنین، بین مردم راه می‌روند و راه رفتن آنها میان مردم، برکت است» (کلینی، ج ۲: ۲۳۸). همچنین فرمودند: «نیکی و نیکوکاران را دوست بدارید. سوگند به آنکه جانم به‌دست اوست، برکت و تندرستی با نیکی و نیکوکاران است» (متقی، ج ۶: ۳۴۵).

امام باقر (ع) درباره «گناه و ظلم» فرمودند: «بنده گناه می‌کند و به سبب آن روزی از او گرفته می‌شود». پیامبر خدا (ص) فرمودند: «هر که حقی از حقوق برادر مسلمان خود را پایمال کند، خداوند برکت

روزی را بر او حرام گرداند، مگر آنکه توبه کند» (محمدی ری شهری، ج ۵، ح ۷۱۹۹ و ۷۲۰۰). رسول خدا (ص) درباره «کم فروشی» فرمودند: «وقتی مردم به کم فروشی روی می آورند، خداوند هم آنان را با قحطی و کمبود مؤاخذه می کند» (کلینی، ج ۲: ۳۷۴). علامه در ذیل آیه ۸۵ اعراف می نویسد: «منظور خداوند در این آیه، فسادی است که موجب سلب امنیت در اموال و اعراض و مانند آن شود» (طباطبایی، ج ۸: ۱۸۷). پیامبر اکرم (ص) در خصوص «بخل ورزیدن» می فرمایند: «دریغ کردن نان از (نیازمندان) برکت را از بین می برد» (دیلمی، ج ۴: ۱۵۰). خداوند در قرآن می فرماید: «کسانی که به آنچه خداوند از فضل خود به آنان داده است بخل می ورزند، گمان نکنند که این برای آنان خیر است، بلکه شر است برایشان» (آل عمران / ۱۸). پیامبر اکرم (ص) در خصوص «خیانت در امانت» فرمودند: «دست خداوند تا زمانی بالای دستان افراد شریک است که به دیگری خیانت نکنند. هنگامی که یکی از آنها مرتکب خیانت شود، خداوند برکت را از آنها می برد» (ابن بابویه: ۱۷۶). درباره «کسب مال حرام» چنین فرمودند: «مال حرام خوردن و از آن اجتناب نکردن از نتایج حب دنیا است و از اشد مهلکات و موانع وصول به سعادات است» (فاضل نراقی: ۳۴۹). امام صادق (ع) درباره «اسراف کردن» فرمودند: «اسراف کردن، باعث کم شدن برکت می شود» (کلینی، ج ۴: ۵). در زمینه «نیت های بد و سوء نیت» فرمودند: «در فرهنگ قرآن و اهل بیت (ع) به انگیزه و نیت عمل بهای اصلی داده شده تا آنجا که نیت مؤمن برای انجام کار خیر با ارزش تر از عمل او شمرده شده است» (قرائتی: ۱۷۸). امام علی (ع) فرمودند: «هرگاه نیت فاسد باشد، برکت برداشته می شود» (لیثی واسطی: ۳۳۸). پیامبر اکرم (ص) در خصوص «کوتاهی در حق دیگران» فرمودند: «کسی که حق برادر مسلمان خود را ندهد، خداوند برکت را از روزی او بر می دارد، مگر اینکه توبه کند» (ابن بابویه، ج ۴: ۱۵). درباره «دشنام دادن» فرمودند: «هرکس به برادر مسلمانش دشنام دهد، خداوند برکت روزی اش را از او می گیرد و او را به خودش واگذار می کند و زندگی اش را برایش تباہ می کند» (کلینی، ج ۲: ۳۲۵). امام علی (ع) درباره «دروغ گفتن» می فرمایند: «عادت به دروغگویی، تهیدستی می آورد» (حرعاملی، ج ۱۵: ۳۴۷).

ب-۲- مبانی نظری بهره‌وری

از سوی دیگر، «بهره‌وری موضوعی است که از ابتدای تاریخ بشر و در کلیه نظام‌های اقتصادی و سیاسی

مطرح بوده است و بر همین اساس یکی از دغدغه‌های فکری مدیریت سازمان‌های مختلف، آن است که چگونه می‌توان کیفیت کالاها و خدمات ارائه شده توسط سازمان‌های تحت نظارت خود را افزایش داد و به سطح سازمان‌های کارآمد و موفق رسانید» (طاهری، ۱۳۸۵، ص ۲۰). وضعیت اقتصاد کلان، تغییر در تکنولوژی، تغییر در میزان سرمایه‌گذاری، کیفیت مواد اولیه، ظرفیت مورد استفاده سازمان، مهارت‌های مدیریت نیروی انسانی، روابط کارکنان و مدیران، انگیزش کارکنان و... از عواملی هستند که به صورت مستقل یا وابسته بر روی عملکرد نیروی انسانی و بهره‌وری آنها تأثیر می‌گذارد. بهره‌وری نیروی انسانی متداول‌ترین شاخص بهره‌وری است که از حاصل ارزش محصول یا ارزش افزوده بر تعداد کارکنان شاغل در تولید و یا بر مجموع نفر ساعت کار اختصاص یافته برای هر واحد تولید به دست می‌آید و گاهی اوقات بهره‌وری نیروی کار از مقدار ستانده تولید شده در قبال هزینه نیروی کار در یک دوره زمانی اندازه‌گیری می‌شود. طبق پژوهش‌ها و تحقیقات مختلفی که در این زمینه صورت گرفته است، در تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی نظرات متفاوتی وجود دارد و هر یک از پژوهشگران و صاحب نظران عواملی را تعیین کرده‌اند که به برخی از آنها اشاره می‌کنیم.

بورمن و موتویدلو^۱ "عملکرد شغلی کارکنان" را شامل عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای می‌دانند. عملکرد وظیفه‌ای شامل الگوهای رفتاری است که به طور مستقیم معطوف به تولید کالاها، خدمات یا فعالیت‌هایی است که به طور غیر مستقیم حمایت لازم را برای فرآیندهای فنی سازمان فراهم می‌کنند و عملکرد زمینه‌ای شامل تلاش‌های فردی است که به طور مستقیم با کارکردهای معطوف به وظایف افراد مرتبط نیستند، اما به دلیل نقش تقویت‌گری که در شکل‌دهی بافت روانی، اجتماعی و سازمانی مورد نیاز برای فعالیت‌ها و فرآیندهای معطوف به وظایف ایفا می‌کنند، مهم هستند. "وجدان کاری" عبارت است از گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان، به نحوی که حتی بدون حضور سرپرست، وظایف کاری خویش را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال و بدون اسراف منابع انجام دهند. "فرهنگ سازمانی" مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر و اندیشیدن است که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند. "عدالت سازمانی" درجه‌ای

1. Borman and Motowidlo

بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی

است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین، رویه‌ها و سیاست‌های سازمانی مربوط به کار آنها منصفانه است و به دو دسته عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای تقسیم می‌شود. "مدیریت عملکرد" رویکردی است که با دادن آموزش‌های لازم به نیروی کار و همچنین برقراری یک نظام منصفانه در ارزیابی عملکرد کارکنان و نیز برقراری نظام‌های حقوق و مزایا و پاداش‌های مبتنی بر عملکرد، سعی در ایجاد همدلی بین کارکنان را دارد تا از این طریق، اهداف کارکنان را با اهداف سازمان همسو نماید. "رضایت شغلی" به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغل‌شان اطلاق می‌گردد. رضایت شغلی نشان‌دهنده میزان رضایت افراد از شغل خود و دوست داشتن آن است. "استرس شغلی" زمانی رخ می‌دهد که نیازهای شغلی با توانایی‌ها، حمایت‌ها و نیازهای فرد همخوانی نداشته باشد. "توانمندسازی کارکنان" به فرآیندی اطلاق می‌شود که طی آن مدیر به کارکنان خود کمک می‌کند تا توانایی لازم برای تصمیم‌گیری مستقل را به دست آورند. این فرآیند نه تنها در عملکرد افراد، بلکه در شخصیت آنان نیز مؤثر است و مهمترین مفهوم آن، تفویض اختیار به پایین‌ترین سطوح سازمان است. "فناوری اطلاعات" شامل ابعادی از قبیل: سیستم‌های اطلاعات مدیریت، اینترنت، خودکارسازی اداری و... است که متناسب با نوع مشاغل و آموزش‌های مربوطه، مؤثر خواهند بود. "گردش شغلی یا چرخش شغلی" به این معنا است که افراد از سمت‌های فعلی خود به پست و مسئولیت دیگری منتقل شوند. به عبارتی دیگر جابجایی افراد در طیفی از مشاغل دیگر به منظور افزایش علاقه و انگیزه در آنان به محیط کار است. همچنین، طبق تحقیقات سازمان بین‌المللی کار، مهمترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی عبارتند از:

الف) عوامل عمده عمومی شامل: آب و هوا، توزیع جغرافیایی مواد خام، سیاست‌های مالی، سازمان عمومی بازار کار و...

ب) عوامل سازمانی-فنی شامل: ظرفیت مورد استفاده، کیفیت مواد اولیه، کفایت مواد، اجزاء و ارکان عملیات، توازن تجهیزات، تدابیر کنترل و...

ج) عوامل انسانی شامل: روابط کارکنان با مدیران، شرایط اجتماعی و روانی کار، پرداخت‌های تشویقی، انطباق و ارتباط با شغل، آموزش و... (شاه بیگی، ۱۳۷۵: ۳۶).

همچنین، جهت تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، مدل‌های مختلفی توسط صاحب‌نظران و

اندیشمندان حوزه مدیریت ابداع شده است که برخی از آنها عبارتند از: مدل کانن، مدل میوری اینسورث و نیویل اسمیت، مدل دایره‌ای سوتر مایستر، مدل سالتر، مدل پروکوپنکو و مدل هرسی و گلد اسمیت (آچپو). اما مدلی که مطابق با موضوع تحقیق، بر روی کارایی و اثربخشی نیروی انسانی متمرکز شده باشد، مدل سنجش بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) فقیهی است. در مدلی که توسط ابوالحسن فقیهی (۱۳۸۹) ارائه شده، ابعاد مختلف کارایی و اثربخشی مورد بررسی قرار گرفته است. استفاده از کارایی و اثربخشی در تعریف بهره‌وری آن را از جامعیت بیشتری در مقایسه با کارایی برخوردار می‌کند و این امر مورد تأیید اندیشمندان بسیاری است؛ تا آنجا که برخی از آنان اعتقاد دارند که محدود کردن بهره‌وری به کارایی موجب ابهام می‌شود و اطلاعات دقیقی در اختیار سازمان قرار نمی‌دهد. جهت اندازه‌گیری کارایی، شاخص‌ها و مصادیق متعددی قابل تعریف است که برخی از آنها که مرتبط با بهره‌وری نیروی انسانی هستند، عبارتند از:

- نسبت مدت زمان کاری کارکنان به مدت زمان حضور آنها.

- نسبت کار انجام شده (خروجی) به کار برنامه‌ریزی شده.

- نسبت ارزش افزوده محصولات به تعداد کارکنان.

- نسبت هزینه‌های سازمان به تعداد کارکنان.

به‌همین ترتیب، جهت اندازه‌گیری اثربخشی، شاخص‌ها و مصادیق متعددی قابل تعریف هستند که برخی از آنها که مرتبط با بهره‌وری نیروی انسانی هستند، عبارتند از:

- مسئولیت‌پذیری کارکنان (تعهد و پیگیری در دستیابی به اهداف).

- اخلاق کاری کارکنان (برخورد محترمانه و منصفانه با دیگران).

- ارتباطات کاری کارکنان (برقراری ارتباط مؤثر و کارآمد با دیگران).

- تخصص کارکنان (دارا بودن دانش و مهارت مناسب در حوزه کاری خود).

- آموزش‌پذیری کارکنان (یادگیری یافته‌های جدید آموزشی در انجام وظایف).

- رضایت‌مندی کارکنان (تحقق انتظارات مالی و برخورد محترمانه افراد مافوق).

- میزان اعتماد کارکنان (داشتن امنیت شغلی و رفتار صادقانه مدیران).

بدین ترتیب، آنچه از همجواری موضوع برکت و بهره‌وری بر می‌آید این است که در جهان‌بینی اسلامی

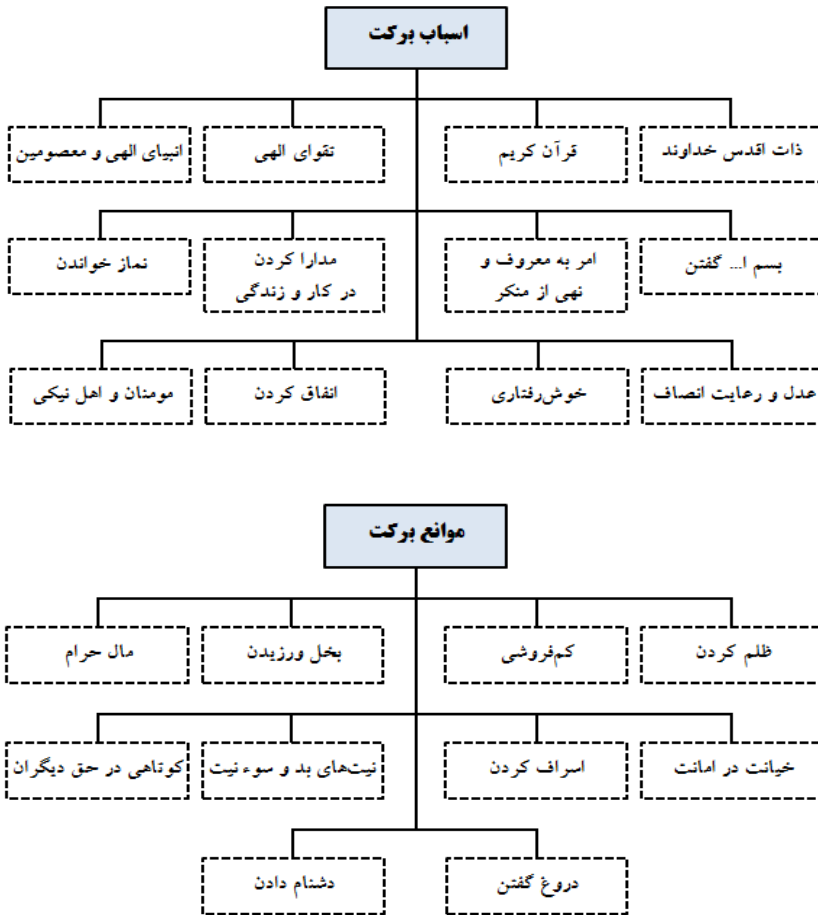
اعتقاد به تأثیر معنویت در خیر و برکت و توسعه و شکوفایی مادی به معنای نفی اسباب مادی یا کم‌رنگ کردن نقش آنها در توسعه نیست؛ بلکه معتقد است که باورهای صحیح دینی، اخلاق شایسته و اعمال نیکو نیز در شکوفایی و توسعه اقتصادی جامعه نقش دارند. از سوی دیگر در اسلام، کار سالم برای تأمین زندگی آبرومندانه - که یکی از مهمترین اصول توسعه اقتصادی و برکات مادی است - از بزرگترین عبادت‌ها و ارزشهای معنوی به‌شمار می‌رود. در پرتو این نگرش، اسلام همه تلاش‌هایی را که در جهت پدید آوردن برکات مادی صورت می‌گیرند، چنانچه با انگیزه صحیح و در جهت سازندگی انسان باشند، عبادت شمرده و مقدس می‌داند و معتقد است که برکات مادی و معنوی تنها در کنار هم پدید خواهند آمد. بنابراین، برای انجام درست کار، نیاز مداوم به «خودارزیایی» هستیم که مزایایی از قبیل: افزایش بهره‌وری و مسئولیت‌پذیری را از جمله در حوزه نیروی انسانی به‌دنبال خواهد داشت.

۵. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به موضوع تحقیق که "بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی" است و مطالعات نظری که در خصوص مفهوم متعالی برکت مطرح گردید، مطابق دو پژوهش تفصیلی انجام شده توسط حیدر نژاد (۱۳۸۹) و زاہری (۱۳۹۰)، دسته‌بندی‌های ذیل را می‌توان تعیین نمود:

۱. برخی از اسباب برکت از قبیل: اعتقاد به خداوند، اعتقاد به قرآن کریم، رعایت تقوا، نماز خواندن و بسم الله گفتن در کارها، می‌تواند به صورت مستقیم بر روی بهره‌وری افراد مؤثر باشد. سایر عوامل و اسباب برکت از قبیل: امر به معروف و نهی از منکر، مدارا در کار و زندگی، انفاق کردن، عدالت و انصاف، خوش رفتاری با دیگران، اعتقاد به انبیای الهی و معصومین، مومنان و اهل نیکی، ممکن است بر روی بهره‌وری کارکنان مؤثر باشد.
۲. برخی از موانع برکت از قبیل: ظلم کردن به دیگران، کم‌فروشی، کسب مال حرام و کوتاهی در حق دیگران، می‌تواند به صورت مستقیم بر روی بهره‌وری افراد مؤثر باشد. سایر عوامل و موانع برکت از قبیل: بخل ورزیدن، خیانت در امانت، اسراف کردن، نیت‌های بد و سوء نیت، دشنام دادن و دروغ گفتن، ممکن است بر روی بهره‌وری کارکنان مؤثر باشد.

شکل ۱- اسباب و موانع برکت



بر اساس تحقیقات حیدر نژاد (۱۳۸۹) و زاehری (۱۳۹۰)

جهت تکمیل مدل مفهومی و مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و ارزیابی و اندازه‌گیری آن (کارایی و اثربخشی) توضیحات ذیل ارائه می‌گردد:

۱. اغلب مدل‌های بهره‌وری نیروی انسانی، عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را بر شمرده‌اند. اما در این تحقیق، ما به دنبال بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی هستیم. همچنین، مطابق تحقیقات صورت گرفته، جهت شناسایی و تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری

بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی

نیروی انسانی، از روش‌های مختلفی از قبیل: دلفی، دلفی فازی، AHP، AHP فازی و معادلات ساختاری استفاده گردیده است و از مدل‌های بهره‌وری نیروی انسانی به‌عنوان مدل مفهومی به‌صورت خاص استفاده نشده است.

۲. مدلی که به‌دنبال ارائه عواملی است که بر روی بهره‌وری اثر دارند، مدل سنجش بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) - ابوالحسن فقیهی - است. پژوهشگران متعددی جهت اندازه‌گیری بهره‌وری، از شاخص‌های کارایی و اثربخشی استفاده کرده‌اند که تعدادی از آنها، مطابق جدول ذیل است:

جدول ۱- مقایسه نظرهای صاحب‌نظران در زمینه اندازه‌گیری بهره‌وری

پژوهشگران	روش‌های اندازه‌گیری بهره‌وری
Lattner & Larcker (2002) Baker (1992) , Miller (1991)	اندازه‌گیری کارایی و اثربخشی
Berman (1998)	اندازه‌گیری کارایی، اثربخشی، حجم کار و هزینه - منفعت
Hatry & Fisk (1992)	اندازه‌گیری نسبت ستانده به داده، نسبت بازده به داده، کارایی فنی و محاسبه شاخص‌های تغییرات
Zammit , Cockfield & Funnell (2001)	اندازه‌گیری تناسب، کارایی، اثربخشی و بازده‌های ناخواسته
North Carolina State Agency Performance (2003)	اندازه‌گیری هزینه، حجم کار، کارایی و اثربخشی
Ammons (1996) , Poistr (1992)	اندازه‌گیری کارایی، اثربخشی و حجم کار

(فقیهی و موسوی کاشی، ۱۳۸۹)

۱. جهت اندازه‌گیری کارایی، شاخص‌های متعددی قابل تعریف هستند که در این تحقیق، از شاخص نسبت کار انجام شده (خروجی) به‌کار برنامه‌ریزی شده استفاده گردید که تحت عنوان شاخص کلیدی عملکرد (KPI) نیروی انسانی و به‌عنوان مهمترین شاخص کارایی کارکنان مطرح است.

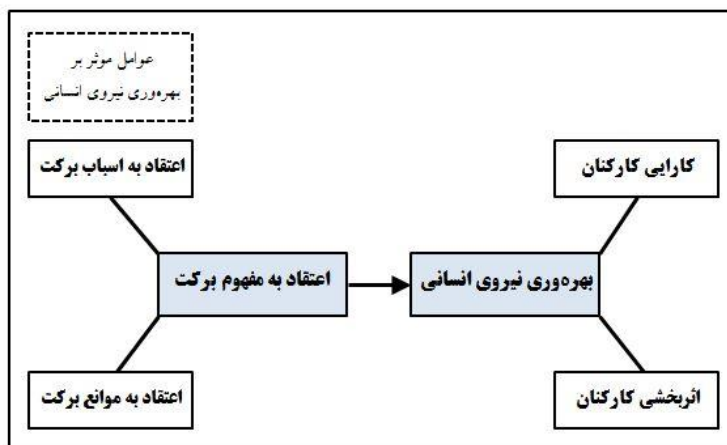
۲. جهت اندازه‌گیری اثربخشی از شاخص میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان (تعهد و پیگیری در دستیابی

1. Key Performance Indicator

سال نهم، شماره پانزدهم، بهار و تابستان ۱۳۹۹

به اهداف) استفاده گردید که یکی از مهمترین شاخص‌های اثربخشی در حوزه نیروی انسانی است و مصادیقی از قبیل: اتمام کار به صورت مطلوب و صحیح، تلاش مفید جهت تحقق اهداف سازمان، انجام کارهای محوله با پشتکار حتی در حالات تعارض و ابهام و نیز، تحمل فشار زیاد کار و از دست ندادن تمرکز در شرایط تحت فشار را شامل می‌شود.

شکل ۲- مدل مفهومی تحقیق



براساس تحقیقات حیدرنژاد (۱۳۸۹) و زاهری (۱۳۹۰) و مدل سنجش بهره‌وری فقیهی (۱۳۸۹)

۶. متغیرهای پژوهش

بدین ترتیب، مطابق مدل مفهومی تحقیق و فرضیات تحقیق، متغیرهای پژوهش به شرح جدول ذیل است:

جدول ۲- متغیرهای تحقیق

نوع متغیر	نوع عامل	عنوان متغیر یا شاخص
مستقل	اعتقاد به اسباب برکت	ذات اقدس خداوند- قرآن کریم- تقوای الهی- انبیای الهی و معصومین-بسم الله گفتن- امر به معروف و نهی از منکر- مدارا در کار و زندگی- نماز خواندن- عدل و رعایت انصاف- خوش رفتاری- انفاق کردن- مومنان و اهل نیکی.
	اعتقاد به موانع برکت	ظلم کردن- کم فروشی- بخل ورزیدن- مال حرام- خیانت در امانت- اسراف کردن- نیت های بد و سوء نیت- کوتاهی در حق دیگران- دروغ گفتن- دشنام دادن.
وابسته	کارایی	نسبت کار انجام شده (خروجی) به کار برنامه ریزی شده
	اثربخشی	میزان مسوولیت پذیری کارکنان (تعهد و پیگیری در دستیابی به اهداف)

۷. روش شناسی پژوهش

این تحقیق، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، تحقیق توصیفی-پیمایشی است. در این تحقیق از روش مطالعات کتابخانه‌ای و روش پیمایشی (میدانی) پرسشنامه محقق ساخته از نوع مقیاسی بر مبنای لیکرت مشتمل بر ۴۴ پرسش، شامل: ۲۴ پرسش در خصوص ارتباط اسباب برکت با کارایی و اثربخشی کارکنان و ۲۰ پرسش در خصوص ارتباط موانع برکت با کارایی و اثربخشی کارکنان استفاده گردید که ضریب پایایی پرسشنامه ۹۷/۲ درصد به دست آمد که نشان دهنده پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه است. جامعه آماری این تحقیق شامل: مدیران، رؤسا، سرپرستان و کارشناسان شاغل در حوزه‌های تولیدی، فنی، پشتیبانی و ستادی شرکت فولاد هرمزگان هستند که تعداد آنها ۴۱۷ نفر بوده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، تصادفی طبقه‌ای است که به علت عدم تجانس و ناهمگنی جامعه پژوهشی، جامعه مورد مطالعه بر اساس ویژگی‌های آنها به طبقات مختلف تقسیم‌بندی گردید. این طبقات هیچ نوع همپوشانی نداشته و هر فرد فقط و فقط به یکی از طبقات اختصاص داشته است.

حداقل تعداد نمونه آماری مورد نیاز در این پژوهش با استفاده از رابطه کوکران برابر با ۲۰۱ است که برای رسیدن به این تعداد نمونه و دریافت تعداد مطلوب پاسخگویان، در مجموع ۲۵۰ پرسشنامه (۲۵ درصد بیشتر) جهت جمع‌آوری داده‌ها توزیع گردید که تعداد ۲۰۸ پرسشنامه صحیح جمع‌آوری شد و مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. به این ترتیب، روش‌های تحلیل آمار توصیفی جهت توصیف داده‌ها که شامل جداول و نمودارها، شاخص‌های گرایش مرکزی، پراکندگی و فراوانی‌ها است، مورد استفاده قرار گرفت و در روش‌های تحلیل آمار استنباطی، جهت پاسخگویی به پرسشها و آزمون فرضیه‌ها، از نرم‌افزار SPSS جهت تحلیل داده‌ها بهره گرفته شد. به این صورت که ابتدا آزمون کولموگروف - اسمیرنوف انجام گردید و با توجه به پاسخ‌های افراد (نمونه آماری)، از آزمون ناپارامتریک علامت یا نشانه یک نمونه‌ای^۱ استفاده شد. همچنین، جهت بررسی با اهمیت بودن سنجه‌های تحقیق و اولویت‌بندی عوامل، از آزمون میانگین استفاده شد و به‌منظور مقایسه میزان تأثیر عوامل مختلف بر بهره‌وری نیروی انسانی، از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده گردید.

۷. یافته‌های پژوهش

پرسش اصلی موضوع تحقیق این است که «آیا اعتقاد به مفهوم برکت می‌تواند موجب ارتقای بهره‌وری کارکنان گردد؟» بدین ترتیب، فرضیه اصلی تحقیق و نتیجه آزمون آن به شرح ذیل بیان می‌شود:

فرضیه اصلی: اعتقاد به مفهوم برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار است.

H_0 : اعتقاد به مفهوم برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر ندارد. ($M \geq 3$)

H_1 : اعتقاد به مفهوم برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد ($M > 3$).

جدول ۳- نتیجه آزمون علامت یک نمونه‌ای - بررسی فرضیه اصلی تحقیق

سطح معنی‌داری (Sig.)	میان (M)	تعداد داده‌های			فراوانی	متغیر
		بزرگتر از ۳	مساوی ۳	کوچکتر از ۳		
۰٫۰۰۰	۳٫۵۹	۱۶۰	۳	۴۵	۲۰۸	بهره‌وری نیروی انسانی

1 Sign Test

بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی

با سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵، فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و در سطح اطمینان ۹۵٪، **اعتقاد به مفهوم برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیرگذار است.**

همچنین پرسش فرعی اول تحقیق این است که «آیا اعتقاد به مفهوم برکت بر کارایی کارکنان تأثیرگذار است؟» که مطابق آن، فرضیه فرعی اول و نتیجه آزمون آن به شرح ذیل است:
فرضیه فرعی اول: اعتقاد به مفهوم برکت بر کارایی کارکنان تأثیرگذار است.

H_0 : اعتقاد به مفهوم برکت بر کارایی کارکنان تأثیر ندارد. ($M \leq 3$)

H_1 : اعتقاد به مفهوم برکت بر کارایی کارکنان تأثیر دارد. ($M > 3$)

جدول ۴- نتیجه آزمون علامت یک نمونه‌ای- بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق

سطح معنی‌داری (Sig.)	میانگین (M)	تعداد داده‌های			فراوانی	متغیر
		بزرگتر از ۳	مساوی ۳	کوچکتر از ۳		
۰/۰۰۰	۳/۵۵	۱۵۷	۶	۴۵	۲۰۸	کارایی کارکنان

با سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵، فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و در سطح اطمینان ۹۵٪، **اعتقاد به مفهوم برکت بر کارایی کارکنان تأثیرگذار است.**

پرسش فرعی دوم تحقیق این است که «آیا اعتقاد به مفهوم برکت بر اثربخشی کارکنان تأثیرگذار است؟» که مطابق آن، فرضیه فرعی دوم و نتیجه آزمون آن به شرح ذیل است:
فرضیه فرعی دوم: اعتقاد به مفهوم برکت بر اثربخشی کارکنان تأثیرگذار است.

H_0 : اعتقاد به مفهوم برکت بر اثربخشی کارکنان تأثیر ندارد. ($M \leq 3$)

H_1 : اعتقاد به مفهوم برکت بر اثربخشی کارکنان تأثیر دارد. ($M < 3$)

جدول ۵- نتیجه آزمون علامت یک نمونه‌ای- بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق

سطح معنی داری (Sig.)	میان (M)	تعداد داده‌های			فراوانی	متغیر
		بزرگتر از ۳	مساوی ۳	کوچکتر از ۳		
۰/۰۰۰	۳/۵۹	۱۵۷	۵	۴۶	۲۰۸	اثربخشی کارکنان

با سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵، فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد و در سطح اطمینان ۹۵٪، اعتقاد به مفهوم برکت بر اثربخشی کارکنان تأثیرگذار است.

مقایسه میزان تأثیر عوامل مختلف بر بهره‌وری نیروی انسانی

جهت مقایسه میزان تأثیر عوامل مختلف بر بهره‌وری نیروی انسانی، از روش تحلیل واریانس فریدمن استفاده گردید که نتایج این آزمون به شرح ذیل است:

H_0 : میزان تأثیر عوامل مختلف بر بهره‌وری نیروی انسانی یکسان است.

H_1 : حداقل یکی از عوامل، تأثیر بیشتری بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد.

جدول ۶- نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن

سطح معناداری (Sig.)	درجه آزادی	مقدار آماره خی دو	تعداد نمونه	آزمون
۰/۰۰۰	۲۱	۸۰/۲۱۶	۲۰۸	مقایسه تأثیر عوامل مختلف

با سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ و در سطح اطمینان ۹۵٪، بین میزان تأثیر عوامل مختلف برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی، تفاوت معناداری وجود دارد.

۸. ارزیابی اهمیت متغیرهای تحقیق

جهت ارزیابی اهمیت و اولویت‌بندی متغیرهای تحقیق (اسباب و موانع برکت)، از آزمون میانگین استفاده گردید که نتایج این آزمون به شرح ذیل است:

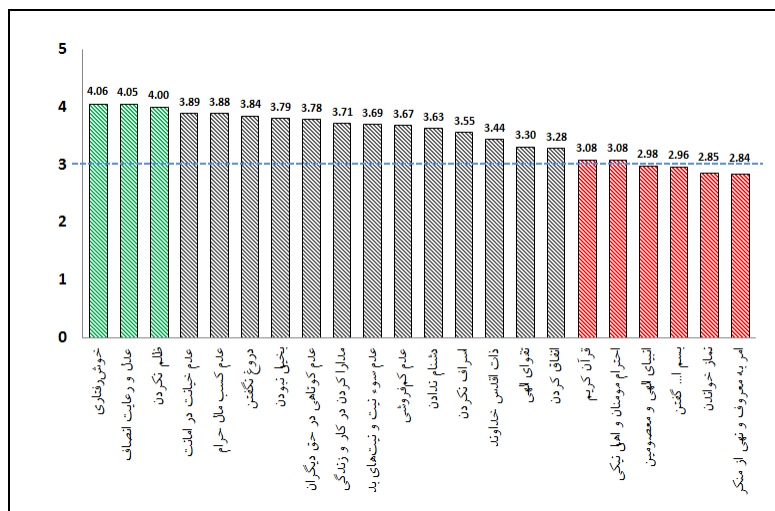
H_0 : میانگین اهمیت عامل کوچکتر یا مساوی ۳ است. ($\mu \leq 3$)

H_1 : میانگین اهمیت عامل بزرگتر از ۳ است. ($\mu < 3$)

جدول ۷- نتایج آزمون میانگین جهت بررسی متغیرهای تحقیق

ردیف	عامل	میانگین (از ۵ امتیاز)	سطح معناداری (Sig.)	نتیجه آزمون
۱	اعتقاد به ذات اقدس خداوند	۳٫۴۴	۰٫۰۰۰	H_1
۲	اعتقاد به قرآن کریم	۳٫۰۸	۰٫۲۹۹	H_0
۳	اعتقاد به تقوای الهی	۳٫۳۰	۰٫۰۰۰	H_1
۴	اعتقاد به انبیای الهی و معصومین	۲٫۹۸	۰٫۷۷۱	H_0
۵	اعتقاد به بسم الله گفتن	۲٫۹۶	۰٫۶۷۴	H_0
۶	اعتقاد به امر به معروف و نهی از منکر	۲٫۸۴	۰٫۰۶۶	H_0
۷	اعتقاد به مدارا در کار و زندگی	۳٫۷۱	۰٫۰۰۰	H_1
۸	اعتقاد به نماز خواندن	۲٫۸۵	۰٫۰۹۳	H_0
۹	اعتقاد به عدل و رعایت انصاف	۴٫۰۵	۰٫۰۰۰	H_1
۱۰	اعتقاد به خوش رفتاری	۴٫۰۶	۰٫۰۰۰	H_1
۱۱	اعتقاد به انفاق کردن	۳٫۲۸	۰٫۰۰۰	H_1
۱۲	اعتقاد به احترام مومنان و اهل نیکی	۳٫۰۸	۰٫۳۲۶	H_0
۱۳	اعتقاد به ظلم نکردن	۴٫۰۰	۰٫۰۰۰	H_1
۱۴	اعتقاد به عدم کم فروشی	۳٫۶۷	۰٫۰۰۰	H_1
۱۵	اعتقاد به بخیل نبودن	۳٫۷۹	۰٫۰۰۰	H_1
۱۶	اعتقاد به عدم کسب مال حرام	۳٫۸۸	۰٫۰۰۰	H_1
۱۷	اعتقاد به عدم خیانت در امانت	۳٫۸۹	۰٫۰۰۰	H_1
۱۸	اعتقاد به اسراف نکردن	۳٫۵۵	۰٫۰۰۰	H_1
۱۹	اعتقاد به عدم سوء نیت و نیت های بد	۳٫۶۹	۰٫۰۰۰	H_1
۲۰	اعتقاد به عدم کوتاهی در حق دیگران	۳٫۷۸	۰٫۰۰۰	H_1
۲۱	اعتقاد به دروغ نگفتن	۳٫۸۴	۰٫۰۰۰	H_1
۲۲	اعتقاد به دشنام ندادن	۳٫۶۳	۰٫۰۰۰	H_1

شکل ۳- مقایسه میانگین تأثیر عوامل مختلف برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی



۹. بحث و نتیجه‌گیری

مطابق نتایج حاصل از این تحقیق، در صورتی که واحدهای صنعتی کشور، وزارتخانه سمت و دولت بر جنبه‌های اعتقادی و اسلامی تأکید بیشتری نمایند و ظهور و بروز اعتقادات دینی به‌خصوص در حوزه برکت را در بین کارکنان سازمان‌ها و آحاد جامعه به‌صورت عملی و کاربردی ایجاد نمایند، می‌توان شاهد ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و به تبع آن، ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها و حتی کل کشور بود. همانطور که در نتایج این تحقیق مشخص گردید، با ارتقای اعتقاد به مفهوم برکت و التزام عملی به عوامل اسباب و موانع برکت در انجام امور سازمان‌ها توسط کارکنان، بهره‌وری نیروی انسانی با در نظر گرفتن دو شاخص اصلی کارایی و اثربخشی کارکنان، افزایش خواهد یافت. در این تحقیق، سعی بر آن شد که عوامل اسباب و موانع برکت و در واقع، عوامل اعتقاد به مفهوم برکت با رویکرد تأثیرگذاری بر بهره‌وری نیروی انسانی، شناسایی و مشخص گردند. بدین ترتیب، نتایج ذیل ارائه می‌گردد:

۱. از لحاظ وضعیت توصیفی متغیر مستقل و مولفه‌های اصلی آن (اسباب برکت و موانع برکت)، میانگین اعتقاد به مفهوم برکت و دو مولفه اصلی آن در کارکنان شرکت فولاد هرمزگان بالاتر از حد متوسط بوده و مطلوب است.

۲. از لحاظ وضعیت توصیفی میانگین عوامل اعتقاد به اسباب برکت (اعتقاد به ذات اقدس خداوند، تقوای الهی، مدارا در کار و زندگی، عدل و رعایت انصاف، خوش رفتاری و انفاق کردن) و میانگین عوامل اعتقاد به موانع برکت (اعتقاد به ظلم نکردن، عدم کم‌فروشی، بخیل نبودن، عدم کسب مال حرام، عدم خیانت در امانت، اسراف نکردن، عدم سوء نیت و نیت‌های بد، عدم کوتاهی در حق دیگران، دروغ نگفتن و دشنام ندادن) در کارکنان شرکت فولاد هرمزگان بالاتر از حد متوسط بوده و مطلوب است.

۳. مطابق نتایج آمار استنباطی، «اعتقاد به مفهوم برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد». بنابراین، هر چه اعتقاد به مفهوم برکت در سازمان در سطح بالاتری قرار داشته باشد، میزان بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش می‌یابد. همچنین، با عنایت به اینکه «اعتقاد به مفهوم برکت بر دو مولفه اصلی کارایی و اثربخشی کارکنان تأثیر معناداری دارد»، هر اندازه اعتقاد به مفهوم برکت در سازمان در سطح بالاتری قرار داشته باشد، میزان کارایی و اثربخشی کارکنان افزایش می‌یابد.

۱۰. پیشنهادهای پژوهش

۱. مطابق نتایج تحقیق، اعتقاد به مفهوم برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معناداری دارد. از آنجا که مفهوم برکت، یک مفهوم اعتقادی و اخلاقی است و می‌تواند به‌عنوان یک مفهوم فرهنگی و اجتماعی در عرصه مدیریت منابع انسانی و بهبود سازمان مورد تأمل قرار گیرد، پیشنهاد می‌گردد مدیران و برنامه‌ریزان سازمان، با اتخاذ سیاست‌ها و برنامه‌های مؤثر و کاربردی از قبیل: ترغیب خوش رفتاری با پرسنل، رعایت عدالت و انصاف در انجام امور و وظایف سازمانی، اجرای نظام پرداخت عادلانه، ظلم نکردن به سایر افراد (به‌خصوص از جانب افراد مافوق)، کوتاهی نکردن در حق دیگران، دروغ نگفتن به همکاران، رعایت حسن گفتار در ارتباطات سازمانی و... زمینه‌های ارتقای اعتقاد به مفهوم برکت و عوامل آنرا در بین سطوح مختلف سازمان، از قبیل: مدیران، معاونان، رؤسا، سرپرستان و کارمندان مهیا سازند تا با افزایش سطح رضایت‌مندی، موجب افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان گردند. بدین ترتیب، بسیاری از مشکلات پیش روی سازمان‌ها در امر استفاده مطلوب از منابع در دسترس و از جمله کارکنان (بهره‌وری نیروی انسانی) کاهش یافته یا برطرف خواهد شد. چرا که، اعتقاد به انجام کار به صورت صحیح، ارائه خدمت صادقانه به

دیگران و کسب درآمد حلال که مورد رضایت خداوند باشد، منجر به ارتقای شاخص‌های عملکردی پرسنل از قبیل: مسئولیت‌پذیری، کیفیت کار، خدمت‌رسانی بهتر، انجام کار در زمان استاندارد و میزان تولید در زمان مفید خواهد شد.

۲. با در نظر گرفتن تأثیرگذاری مفهوم اعتقادی برکت بر بهره‌وری نیروی انسانی، پیشنهاد می‌گردد صاحبان سهام و کارفرمایان، سازمان را با دیدگاه اعتقادی مفهوم برکت بنگرند. بدین ترتیب، محیط کاری مطلوب‌تری برای کارکنان فراهم نموده و جنبه‌های اجتماعی، خانوادگی، رفاهی و کیفیت زندگی کارکنان را مدنظر خواهند داشت تا از تضييع حقوق انسانی و مالی پرسنل جلوگیری شده و سود به‌دست آمده از عملکرد کارکنان آنها، برکت داشته باشد. از طرفی، کارکنان سطوح مختلف سازمان نیز با عملکرد بهتر و مطلوب‌تر که متأثر از روش برخورد و تلقی صاحبان سهام و کارفرمایان است، موجب ارتقای بهره‌وری و منفعت سازمان خواهند شد.

۳. پیشنهاد می‌گردد واحدهای مدیریت منابع انسانی به‌صورت مستقیم، مدیران ارشد، مدیران صف و مشاوران مدیریت سازمان‌ها، از نتایج این تحقیق و مفاهیم مندرج در آن، استفاده نمایند و با الحاق این موضوع به فرهنگ سازمانی و اصلاح روحیه کاری پرسنل، از مزایای ظهور و بروز مفهوم برکت در سازمان استفاده نموده و با ارتقای روحیه خود کنترلی و خود انگیزشی کارکنان، موجب کاهش هزینه‌ها، کاهش ضایعات، کاهش منابع مصرفی، افزایش میزان خروجی، ارتقای کیفیت محصولات و خدمات و... شوند.

منابع

۱. قرآن کریم، مترجم: محمد مهدی فولادوند (۱۳۷۳).
۲. نهج البلاغه، مترجم: محمد دشتی (۱۳۷۹).
۳. ابن بابویه، محمد بن علی (شیخ صدوق) (۱۴۱۶). الخصال، مترجم: علی اکبر غفاری، قم: مؤسسه نشر اسلامی.
۴. بخاری، محمد بن اسماعیل (۱۴۱۰). صحیح البخاری، تحقیق: مصطفی دیب البغا، قم: دار ابن الکثیر.
۵. بیهقی، احمد بن الحسین (۱۴۱۴). السنن الكبرى. تحقیق: محمد عبدالقادر عطا، قم: دارالکتب العلمیه.
۶. پارسائیان، علی و اعرابی، محمد (۱۳۹۴). مبانی رفتار سازمانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۷. حرانی، ابن شعبه. تحف العقول، مترجم: احمد جنتی (۱۳۶۷)، تهران: امیرکبیر.
۸. حرعاملی، محمد بن حسن (۱۴۱۴). وسایل الشیعه، تحقیق: عبدالرحیم ربانی شیرازی، قم: مؤسسه آل البيت.
۹. حیدرنژاد، رقیه (۱۳۸۹). عوامل و موانع برکت در قرآن و روایات، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده الهیات، دانشگاه تربیت معلم آذربایجان، استاد راهنما: دکتر کریم علی محمدی.
۱۰. خاکی، غلامرضا (۱۳۷۷). آشنایی با مدیریت بهره‌وری - تجزیه و تحلیل آن در سازمان، تهران: سایه نما.
۱۱. دستغیب، علی محمد (۱۳۶۳). آیین زندگی، شیراز: ناس.
۱۲. دیلمی همدانی، شیرویه (۱۴۰۶). فردوس، تحقیق: سعید بسیونی، بیروت: دارالکتب العلمیه.
۱۳. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲). المفردات فی غریب القرآن، بیروت: دارالقلم.
۱۴. رحیمی، عباس (۱۳۸۸). حق الناس، قم: جمال.
۱۵. زاهری، زهرا (۱۳۹۰). برکت از دیدگاه قرآن و حدیث، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اصول‌الدین، استاد راهنما: دکتر محمدتقی دیاری.

۱۶. ساعتچی، محمود (۱۳۸۲). روانشناسی بهره‌وری، تهران: ویرایش.
۱۷. شبر، سید عبدالله. الاخلاق، مترجم: محمدرضا جباران (۱۳۹۱)، قم: هجرت.
۱۸. طالقانی، محمود (۱۳۶۲). پرتوی از قرآن، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۹. طاهری، شهنام (۱۳۸۵). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران: هستان.
۲۰. طباطبایی، محمد حسین. تفسیر المیزان، مترجم: سید محمد باقر موسوی همدانی (۱۳۷۴)، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۲۱. طبرسی، ابوعلی فضل بن حسن. مجمع البیان، مترجم: علیرضا کرمی (۱۳۹۰)، مشهد: آستان قدس رضوی.
۲۲. طبرسی، حسن بن فضل. مکارم الاخلاق، مترجم: سید ابراهیم میر باقری (۱۳۹۰)، تهران: فراهانی.
۲۳. فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۱۰). العین، قم: هجرت.
۲۴. فقیهی، ابوالحسن و موسوی کاشی، زهره (۱۳۸۹). مقاله مدل سنجش بهره‌وری (اثربخشی و کارایی) در بخش خدمات دولتی ایران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۴، ص ۱۰۷-۱۲۶.
۲۵. قرائتی، محسن (۱۳۸۹). دقایقی با قرآن، تهران: مرکز درس‌هایی از قرآن.
۲۶. قرائتی، محسن و بهشتی، سید جواد (۱۳۹۳). همراه با نماز (طرح اقامه نماز)، تهران: ستاد اقامه نماز.
۲۷. کاظمی، سید عباس (۱۳۹۳). بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران: سمت.
۲۸. کلینی، محمد بن یعقوب. الکافی، مترجم: محمد باقر کمره‌ای (۱۳۷۹)، تهران: دار الکتب الاسلامیه.
۲۹. لثی واسطی، علی بن محمد. عیون الحکم و المواعظ، حسین حسینی بیرجندی (۱۳۷۶)، قم: دار الحدیث.
۳۰. متقی، علی بن حسام‌الدین. کنز العمال، تحقیق: محمود عمر دمیاطی (۱۴۱۹)، بیروت: دار الکتب العلمیه.
۳۱. محدثی، جواد (۱۳۷۹). اخلاق معاشرت، تهران: بوستان کتاب.
۳۲. محمدی ری شهری، محمد. حج و عمره در قرآن و حدیث، مترجم: جواد محدثی (۱۳۸۶)، قم: دارالحدیث.

۳۳. محمدی ری شهری، محمد. خیر و برکت از نگاه قرآن و حدیث، مترجم: جواد محدثی (۱۳۸۷)، قم: دارالحدیث.

۳۴. منصوری، سعید (۱۳۹۴). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت ملی نفت ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، استاد راهنما: دکتر عبدالله کولوبندی.

۳۵. موغلی، علیرضا و عزیزی، علیرضا (۱۳۹۰). مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی، تهران: دانشگاه پیام نور.

۳۶. نجفی، مهرداد (۱۳۹۳). مفهوم شناسی برکت و جایگاه آن در اقتصاد اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده معارف اسلامی و اقتصاد، دانشگاه امام صادق (ع)، استاد راهنما: دکتر سید عدنان لاجوردی.

۳۷. نراقی، ملا محمد مهدی. جامع السعادات، مترجم: سید جلال‌الدین مجتوبی (۱۳۷۷)، قم: انتشارات دار التفسیر.

۳۸. نوری، حسین بن محمد تقی. مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، تحقیق: موسسه آل‌البیت لاحیاء التراث (۱۴۰۸)، بیروت: موسسه آل‌البیت (ع).

39. Dolan, S & others (2008). "Predictors of Quality of Work and Poor Health Among Primary Health-care Personnel in Catalonia", International Journal of Health Care, pp 203-218.
40. George Halkos and Dimitrios Bousinakis (2010). "The effect of stress and satisfaction on productivity," International Journal of Productivity and Performance Management, pp 415 – 431.
41. Paul H.P Yeow and Rabindra Nath Sen (2006). "Productivity and quality improvements, revenue increment, and rejection cost reduction in the manual component insertion lines through the application of ergonomics," International Journal of Industrial Ergonomics, 36 , pp 367–377.

-
42. Sheila Rothwell (1982). "Productivity Improvement Through Reduced Labour Turnover.", Long Range Planning, Vol. 15.
43. Timothy D Golden and John F Veiga (2008). "The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers," The Leadership Quarterly, pp 77-88.