

فرهنگ و بهره‌وری

محمد حسین سلیمی

دانشیار دانشکده مهندسی صنایع و رئیس دانشگاه صنعتی امیرکبیر

چکیده:

امروزه رشد و توسعه جوامع بشری از مهمترین مسائلی است که توجه محافل علمی و فرهنگی جهان را به خود معطوف داشته است. مسلماً توسعه و پیشرفت به معنای واقعی خود در گرو رشد و افزایش بهره‌وری عواملی است که زیربنای توسعه پایدار بشمار می‌رود در این مقاله ضمن ارائه تعویض جامع از فرهنگ بهره‌وری، سعی گردیده است عوامل مهم فرهنگی مؤثر در افزایش بهره‌وری مورد بحث و بررسی قرار گیرند و بموازات آن تعامل دوگانه عوامل بهره‌وری و فرهنگ کار، بهره‌وری و رقابت، بهره‌وری و نوآوری و بهره‌وری و فرهنگ بهبود دائمی «کایزن» مورد مطالعه و دقت نظر واقع شده‌اند. مقایسه شاخص‌های بهره‌وری با عوامل فرهنگ کار، فرهنگ صنعتی و بالاخره فرهنگ اسلامی کار بخش دیگری از این مقاله است که نخست عنوان آخرین فصل این مبحث ارائه گردیده است بررسی ارتباط بهره‌وری و پژوهش با بهره‌گیری از چرخه تکنولوژی و بهره‌وری تحت عنوان طراحی، تولید، فروش و تحقیق آخرین مطلبی است که در این مقاله مورد بررسی دقت نظر قرار گرفته است.

Productivity and Culture

M. A. Salimi, Ph.D.

Associate Professor in Industrial Eng. and The chancellor
of Amirkabir Univ. of Technology

ABSTRACT

In this article an attempt has been made to clarify the important cultural factors for increasing the productivity. In this paper also attentions have been made to compare the productivity indices associated with industrial Islamic and job cultures. The relation between research programs and productivity is also investigated

مقدمه

امروزه توسعه و رشد از مهمترین مباحثی است که توجه کشورهای در حال توسعه را به خود معطوف داشته است. محدودیت منابع، انرژی و نیروی انسانی کارآمد و رقابت فشرده میان کشورهای مختلف در زمینه دستیابی به راههایی که بتواند آنان را هرچه سریعتر به سر منزل مقصود برساند ذهن بسیاری از اندیشمندان این جوامع را به خود مشغول کرده است. وجه بارز وجود انسان این است که فعالیت‌های ارادی را با

نمونه‌گیری، طراحی و ابداع الگوهای برای حصول اهداف مشخصی انجام می‌دهد. این اهداف به منظور دستیابی به مطلوبیت‌هایی است که نیازهای مادی و معنوی او را برآورده می‌سازد و زندگی بهتر و متعالی‌تر را برای او ایجاد می‌کند. «بهره‌وری» می‌تواند هم به عنوان یک مفهوم و هم به عنوان معیار ارزیابی عملکرد نظامها با نسبتی از مطلوبیت‌های حاصله یا نسبت ستاده به داده‌ها مطرح می‌باشد. شکی نیست که وقتی بحث از بهره‌وری، پیشرفتهای

تکنولوژیکی، رشد جوامع بشری و... به میان می‌آید همه و همه به نوعی تأکید بر منشأ اثر بودن انسان دارد. انسان مجبور همه واقعه‌های پیرامونی خود است و در این مقوله انسان محور کار، تولید، ابداع، نوآوری، رشد، بهره‌وری و فرهنگهای کار و تولید و... و فرهنگ بهره‌وری است. در این مقاله سعی گردیده است فرهنگ بهره‌وری از دیدگاههای مختلف مورد بحث و بررسی قرار گیرد و ضمن توجه به عوامل و پارامترهای مؤثر بر رشد آن، شاخص‌ها و ویژگی‌های این فرهنگ غنی مورد شناسایی واقع شود.

تعریف فرهنگ بهره‌وری

فرهنگ و بهره‌وری

به مجموعه‌ای از عوامل فرهنگی در هر محیط که باعث گردد دلستگی به وظایف و مسئولیت‌ها به صورت لذتبخش، هوشمندانه، آگاهانه و متعهدانه درآید و با اغنای برآیند تمایلات انسانی، عاطفی، منطقی و عدالت‌خواهانه منتج به افزایش بازدهی کمی و کیفی به صورت مستمر گردیده و موجبات تعالی اجتماعی-اقتصادی و فرهنگی جوامع انسانی را فراهم آورد فرهنگ بهره‌وری اطلاق می‌شود.^۱

بهره‌وری و فرهنگ کار

با پذیرش این نکته که اساس دستیابی به بهره‌وری به مفهوم واقعی آن توجه به ابعاد کمی و کیفی کار و تلاش و فعالیت است به راحتی می‌توان دریافت که به میزان و اندازه‌ای که فرهنگ کار بهبود یابد فرهنگ بهره‌وری نیز به منصفه ظهور خواهد رسید. فرهنگ کار خود مجموعه عوامل مؤثر بر کار اعم از محیط و عوامل انگیزشی، مهارتها، آموزشها، تدابیر کنترل کیفی، تعهد مدیریت و وجدان و تعهد کاری، همه و همه را دربرمی‌گیرد و این در حالی است که هر يك از عوامل فوق بسته به شرایط زمانی و مکانی به میزان قابل ملاحظه‌ای در ارتقاء و رشد بهره‌وری دخیل و مؤثر هستند. در يك کلام فرهنگ کار خود زیر مجموعه‌ای از فرهنگ بهره‌وری است و بهره‌وری به معنای واقعی آن در گرو کار صحیح، مفید، مؤثر و سازنده است.

بهره‌وری و رقابت

اصولاً رقابت سازنده در محیط کار یکی از عواملی است که به رشد و شکوفایی استعدادها و انگیزه کار کمک می‌کند. امروزه شالوده فرهنگ صنعتی کشورهای پیشرفته را رقابت در تولید و کسب تفوق بر رقبای و بدست آوردن بازارهای بیشتر و بهتر تشکیل می‌دهد.

در شرایطی که رشد فرهنگ رقابت در صنعت، خدمات و کشاورزی، کشورهای جهان را به سمت پیمانهای ملی و منطقه‌ای چون نفتا و گات و... سوق داده است صحبت کردن از اهمیت

رقابت و توصیه به آن توضیح واضح‌تر و مفاهیم آشناس‌تر. بدون استقرار يك فضای رقابتی سالم و پویا در محیطهای کار و تولید و بدون توجه به لزوم حاکمیت جو رقابتی بر سطوح و فرآیندهای تولیدی، خدماتی نمی‌توان حتی به درک حقیقت و معنای بهره‌وری خوشبین بود.

نفس رقابت و توجه به ابعاد صحیح آن ضرورت ترسیم الگوی مناسب تولید را قبل از توجه صرف به الگوی مصرف مطرح خواهد ساخت. امروزه در برخورد با ضعفهای موجود دائماً عبارت الگوی مصرف مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد ولی از الگوی تولید که رافع احتیاجات و قابل عرض اندام و رقابت در بازارهای داخلی و خارجی باشد کمتر یاد می‌شود. جان کلام اینکه رقابت از اصول اولیه و پیشناز بهره‌وری است و بدون توجه به ابعاد سازنده آن نمی‌توان در ترسیم و استقرار فرهنگ بهره‌وری موفق بود.

بهره‌وری و نوآوری

فرهنگ تحول و نوآوری از جمله مواردی است که هدایت و رهبری آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مدیران جامعه باید با دید استراتژیک و ژرف‌نگری به منظور بهره‌گیری از نسل جوان، فعال و پویای کشور اندیشه کنند و سعی نمایند که خود حرکت تعالی و نوآوری را در جامعه هدایت نمایند و ساختار مناسب را برای هدایت آن به وجود آورند.

برنامه‌ریزان فرهنگی کشور بایستی با به خدمت گرفتن صنایع فرهنگی سعی در نوآوری و بهره‌وری فرهنگی متناسب با ارزش‌های انقلاب فرهنگی و انقلاب اسلامی بعمل آورند. زیرا توسعه اجتماعی، اقتصادی و ارتقاء فرهنگی و بهره‌وری فرهنگ، مناسبات اجتماعی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد و کسر توجه از این تعامل باعث بیگانگی نسلهای آینده با ارزش‌های اجتماعی خواهد گردید و اثرات مخربی را در فرهنگ عمومی و بهره‌وری ارزش‌های فرهنگی بدنبال خواهد داشت.

امروزه پویایی فرهنگی ضرورت بلامنازعه خوداتکایی و توفیق در همه زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است و پویایی خود وجه دیگری از تحول و نوآوری است. پویایی فرهنگی خود در گروه پویایی فکری است و در يك کلام

يك کارگر با فکر يك کارگر بهره‌ور است

بیست و پنج سال قبل، ما حرکت بهره‌وری را با اعتقاد بر این که هدف غایی آن می‌باید بالا بردن سطح رفاه کارکنان باشد، آغاز کردیم. این که مدیریت چه اقدامی ممکن است صورت دهد مهم نیست. بهره‌وری فیزیکی پیشرفتی نخواهد داشت، مگر این که افراد مشغول به کار در يك شرکت بخواهند برای آن شرکت کار کنند و احساس کنند که کار مهمی انجام می‌دهند. در آن روزها ژاپن علاقه داشت که با مدیریت علمی غرب آشنا شود. لیکن ما حس کردیم مدیریت نه تنها تکنولوژی را

در برمی گیرد بلکه روح انسان را نیز شامل می شود.

در حالی که غرب کوشش خود را جهت بالا بردن بهره‌وری غالباً به بعد فنی معطوف داشته بود، تلاشهای ما در جهت بالا بردن رضایت کارگر در محل کار تمرکز یافته بود. به عبارت دیگر، صرفاً بالا بردن بهره‌وری کافی نیست. ما باید احساسات انسانها را نیز مدنظر قرار دهیم. از این روست که من معتقدم باید به بهره‌وری نگرشی فرهنگی داشت.^۲

علی علیه السلام، این اولین ترسیم‌گر سیاست جهانی اسلام به تقوی و نظم در امور، حجت را در دفاع از کمال فرهنگ اسلامی در مقابل فرهنگهای صنعتی و بهره‌وری تمام کرده است. عبادا... اوصیکم بتقوی... و نظم آموزه سفارش مؤمنان به تقوی و رعایت نظم در امور گویای این حقیقت است که نظم و انضباط از مشخصه‌های فرهنگ اسلامی است.

امروزه جهان صنعتی سعی می‌کند تا با معرفی کار به عنوان یک ارزش متعالی نهضت نوینی را در ارتباط با فرهنگ کار، هدایت و رهبری کند در حالی که اسلام نفس کار را عبادت تلقی نموده و فرهنگ کاری را مستقیماً به مبانی اعتقادی انسان پیوند زده است. از طرف دیگر فرهنگ مشارکت جمعی، کار گروهی و تیمسازی که از مشخصه‌ها و رموز موفقیت‌های فرهنگ بهره‌وری محسوب می‌شود در فرهنگ اصیل اسلامی تحت عنوان دعوت به وحدت و اتحاد تبلور یافته و سخن گهربار، یداً... مع الجماعه

اشاره به همین مسأله دارد.

غناي فرهنگ اسلامی به همین موارد خلاصه نمی‌شود و نقش مدیریت ارشد و بهره‌وری سیستمها را نیز به جد مورد تأکید قرار داده است که اشاره نبی مکرم اسلام حضرت محمد(ص) به همین مسأله است.

إني لأخاف أمتي الفقر وليكن أخاف عليهم سوء التدبير

من از فقر و تنگدستی ائمتم بیم ندارم لیکن از سوء تدبیر و هدیوت بر آنها نگرانم.

جان کلام اینکه فرهنگ اسلام جامع همه فرهنگهای صنعتی، بهره‌وری و... است. عواملی از فرهنگ اسلامی که شالوده فرهنگ بهره‌وری هستند به قرار ذیل می‌باشند:

* فرهنگ پیشرفت دائمی در محیط کار و تولید

* فرهنگ خوداتکایی و قطع وابستگی

* فرهنگ اعتماد بنفس و اتکا به نیروهای خودی

* فرهنگ توسعه منابع انسانی به عنوان یک ارزش محوری

* فرهنگ نوآوری و پویایی فرهنگی

* فرهنگ تعاون و مشارکت جمعی

* فرهنگ بهینه‌سازی الگوی تولید و مصرف

* فرهنگ پیوند میان علم و عمل

* فرهنگ آموزش و تحقیق

روابط بین فرهنگهای اسلامی، بهره‌وری و فرهنگ صنعتی شرح شکل ۱ می‌باشد:

نقش آموزش و پژوهش در بهره‌وری

بهره‌وری و آموزش

یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری آموزش مستمر است. در یک نظام بهره‌ور، آموزش دائمی عوامل سیستم به منظور ارتقاء دانش

بهره‌وری و فرهنگ بهبود دائمی «کایزن»

امروزه بهره‌وری و افزایش آن در جوامع صنعتی از مهمترین مسایل روز بشمار می‌رود. توفیقات روزافزون بعضی کشورهای صنعتی در بهره‌وری سیستمهای تولیدی و خدماتی باعث شده است که فرهنگی نوین تحت عنوان فرهنگ بهره‌وری مطرح گردد.

فرهنگ بهره‌وری اگرچه نقاط ضعف فرهنگ صنعتی را با عطف توجه به نقش نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین سرمایه تولید و تسزریق روح پویایی و پیشرفت در وی از طریق آموزش‌های لازم رفع کرده است و به موازات آن توانایی‌ها، ضعف‌ها، ظرافت‌ها و احساسات انسان را مستقیماً در ارتباط کاری وی با ماشین مورد بررسی و تجدیدنظر قرار داده است ولی به لحاظ استقرار برپایه فرهنگ ملی «خصوصاً در کشور ژاپن» ممکن است در تطابق با فرهنگ جوامع دیگر خصوصاً جامعه اسلامی ایران که دارای موازین اخلاقی و انسانی منحصر بفردی است با مشکلاتی همراه باشد. لذا به نظر می‌رسد تعریف فرهنگی نوین در این رابطه که جامع و مانع بوده باشد از ضرورت‌های بلامنازعه بحث است و آن فرهنگ قوی و غنی اسلامی است که در هر رابطه‌ای مضامین عمیق و دستورات دقیقی داده و توفیق عینی و عملی در گرو توجه به اصول معتبر آن می‌باشد.

بهره‌وری و فرهنگ اسلامی

در فرهنگ غنی و اصیل اسلامی که به جرأت می‌توان آن را مجموعه مرجع فرهنگ‌های صنعتی و بهره‌وری دانست همه مضامین و مفاهیم فرهنگ کار با رعایت اصول اخلاقی، اجتماعی و اقتصادی آن مطرح گردیده‌اند. اینکه اسلام برای حتی جزئی‌ترین مسایل زندگی انسان چهارچوب تعیین نموده است و آدمی را به صداقت و جدیت در تلاش و میانه‌روی و اجتناب از اسراف و تبذیر در معاش سفارش کرده است و تساوی دور روز زندگی وی را از نظر رفتار و کردار ناامید کننده خوانده است.

مَنْ اسْتَوَى يَوْمَهُ فَيَوْمَهُ فَهُوَ مَعْبُودٌ

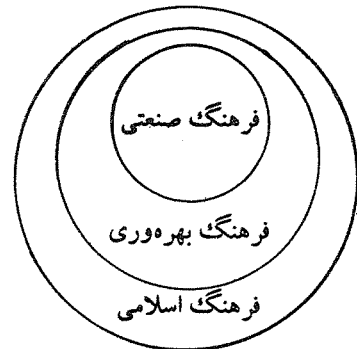
همه و همه اشاره قوی به فرهنگ بهبود، تحول دائمی، پیشرفت و ترقی دارد.

تلقی اسلام از کار به عنوان عبادت جایی برای بحث در ارتباط با وجدان کاری نمی‌گذارد. سفارش امیر مؤمنان حضرت

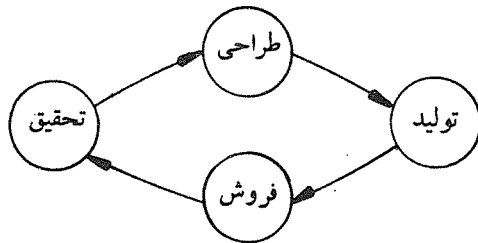
رشد و پویایی و حرکت موزون متناسب با نیازهای توسعه اقتصادی بایستی از آموزش دائمی استفاده نمایند و به نیروهای انسانی بها، توان و مهارت‌های لازم را بدهند.

بهره‌وری و پژوهش

در ساختار فرهنگی، اجتماعی، بسیاری از کشورهای پیشرفته جهان جایگاه خاصی برای پژوهش دائمی قائل هستند و سعی می‌گردد با تحقیق و دستیابی به جدیدترین اطلاعات و یافته‌ها، چرخه تکنولوژی و بهره‌وری را همیشه سریعتر از قبل در حرکت نگهدارند.



شکل ۱ - فرهنگ‌های صنعتی، بهره‌وری و اسلامی



شکل ۲ -

به همان نسبت که تکنولوژی پیچیده‌تر می‌شود لزوم دستیابی به آن و بهبود بهره‌وری، علوم و دانش مهندسی جدیدی را می‌طلبد. از این رو بخشهای تحقیقاتی در چرخه‌های تولید از اهمیت بسزایی برخوردارند و با اطمینان می‌توان ادعا کرد که بهبود و ارتقاء بهره‌وری سیستمها مرهون تحقیق و پژوهش می‌باشد.

فنی افراد و بالابردن مهارت‌های آنان بطور پیگیر و مداوم دنبال می‌شود.

اصولاً هر زمان بحث از بهره‌وری و رشد و توسعه به میان می‌آید این مطلب در اذهان تداعی می‌شود که بهره‌وری یک سیستم باید بهره‌وری فکری افراد و منابع انسانی را به صورت بهره‌وری فکری، عقلی، علمی و فرهنگی دربرگیرد. از این جهت در جهان امروز سعی می‌شود به عنوان یک کار زیربنایی انسان را متحول کنند و با آموزش‌های دائمی وی را برای هماهنگی با محیطی پویا و فعال آماده و مهیا نگاهدارند.

دولت و ملت بایستی برای بازیابی ارزش فرصت‌ها و استفاده از آنها برای استقرار یک نظام آموزشی عمومی دست بدست هم بدهند و نهادهای اجتماعی و اقتصادی را هم براساس فرهنگ یادگیری سازماندهی کنند. بایستی پذیرفت که سازمانهای ما برای

پاورقی:

۲- کهن‌گوشی سرپرست مرکز بهره‌وری ژاپن (۱۹۵۵ تا ۱۹۸۰).

۱- دکتر محمدحسین سلیمی دانشیار دانشکده مهندسی صنایع و رئیس دانشگاه صنعتی امیرکبیر.

مراجع:

- 5- *Productivity Eng. and Management, D.J. Sumanth*
- 6- *Approach to productivity improvement Through Tripartism, A.P.O.*
- 7- *Consulting Skills in Asian Context, A.P.O.*

- ۱- کایزن «کلید موفقیت رقابتی ژاپن»، ترجمه دکتر محمدحسین سلیمی
- ۲- مقاله استراتژی فرهنگ و توسعه، نوشته دکتر محمدحسین سلیمی
- ۳- مقاله فرهنگ کار، نوشته دکتر محمدحسین سلیمی
- 4- *Company Culture*